UNIVERSITÉ DE DIJON — FACULTÉ DE DROIT

ÉTUDE

SUR LES

CONTRATS COLLECTIFS

EN MATIÈRE DE

CONDITIONS DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES)

Soutenue devant la Faculté de Droit de l'Université de Dijon

Le Jeudi 26 Février 1903, à 1 heure 1/2

PAR

FÉLIX MOISSENET

DOCTEUR EN DROIT (SCIENCES JURIDIQUES)

LAURÉAT DE LA FACULTÉ

LAURÉAT DU CONCOURS GÉNÉRAL DES FACULTÉS DE DROIT

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1903

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

(SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES)

UNIVERSITÉ DE DIJON — FACULTÉ DE DROIT

ÉTUDE

SUR LES

CONTRATS COLLECTIFS

EN MATIÈRE DE

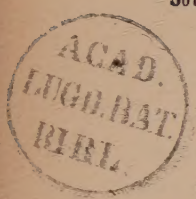
CONDITIONS DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES)

Soutenue devant la Faculté de Droit de l'Université de Dijon

Le Jeudi 26 Février 1903, à 1 heure 1/2



PAR

FÉLIX MOISSENET

DOCTEUR EN DROIT (SCIENCES JURIDIQUES)
LAURÉAT DE LA FACULTÉ
LAURÉAT DU CONCOURS GÉNÉRAL DES FACULTÉS DE DROIT

SOUS LA PRÉSIDENCE DE M. TRUCHY, PROFESSEUR

SUFFRAGANTS : M. VIGNES, AGRÉGÉ
M. BIGALLET, CHARGÉ DE COURS

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1903

INTRODUCTION

—

Par la loi des 2-17 mars 1791, l'Assemblée Constituante avait brisé le lien corporatif entre gens de même métier et restitué à chacun le droit de régler, à lui seul, en dehors de toute intervention des pouvoirs publics ou de la corporation, l'exercice de sa profession.

Et c'est ainsi que les conditions de travail devinrent désormais matière à conventions individuelles entre patrons et ouvriers. Elles étaient autrefois et bien souvent fixées par la coutume professionnelle, des tarifs, des règlements de métier ; dans la pensée du législateur, elles devaient, à l'avenir, être directement débattues entre chaque employeur et chaque ouvrier, faire l'objet d'une libre discussion, d'un accord spontané entre les individus intéressés.

De ce nouveau régime, dans les circonstances économiques où il apparaissait, les ouvriers ne devaient point trop souffrir. On était, en effet, au temps du petit atelier, de la petite industrie, et la situation modeste du maître auquel ils demandaient un emploi devait leur permettre de discuter en toute indépendance les conditions de leur engagement. Pour cette discussion même, ils étaient, au surplus, suffisamment armés par la connaissance des

divers éléments qui déterminent le taux des salaires. La production s'adressait alors à un marché restreint, communal ou provincial : le plus souvent la valeur marchande, le cours des objets fabriqués pouvait être de notoriété publique. Les procédés et les méthodes industrielles variaient peu, et tout homme du métier pouvait connaître la productivité du travail qu'il allait accomplir. Instruit de ses droits, appréciant à sa valeur exacte le service rendu, discutant avec un patron dont peut-être bientôt il deviendrait l'égal, l'ouvrier eût donc marchandé librement le prix de son travail et rarement eût accepté une rétribution insuffisante, des conditions trop rigoureuses.

Mais bientôt se produit une immense révolution économique.

Déjà établie en Angleterre à la fin du XVIII^e^ siècle, la grande industrie prend pied et s'implante définitivement en France dans la première moitié du XIX^e^. L'esprit d'invention multiplie les découvertes, le machinisme se développe, et autour des machines se concentre la production. Les grandes entreprises apparaissent ; les usines se créent et lancent sur le marché national, bientôt international, le stock immense de leurs produits.

Il est, dès lors, manifeste que la liberté dans le contrat de travail, reconnue par le législateur au profit du patron et de l'ouvrier, sera pour celui-ci pratiquement bien restreinte. On prévoit que, du contrat de travail, toute discussion individuelle sera désormais écartée : l'employeur, l'industriel établissant de sa seule autorité les conditions de sa production, le taux des salaires, la durée du travail ; l'ouvrier contraint de n'élever aucune réclamation, de signer, s'il veut vivre, le registre d'embauchage, le règlement d'atelier, et par ce seul fait de se soumettre aux

conditions que lui impose le patron. « Chaque unité humaine, en effet, dans un atelier qui en occupe mille, apparaît, en quelque sorte, comme anéantie. La réclamation solitaire d'une seule de ces unités a peu de chances d'être écoutée. Si l'on ajoute que, avec toute la variabilité de l'industrie moderne, les modifications soit au régime des tâches, aux métiers, aux méthodes, soit à la base même du salaire, soit au quantum de ceux-ci, soit aux heures de travail, se présentent fréquemment, on comprend que chaque unité humaine, isolée au milieu du millier ou de la dizaine de mille travailleurs d'un même établissement, se trouve comme désemparée, que sa volonté et sa réflexion ont peu de chances de se faire jour (1). »

Ainsi, le plus souvent, la discussion des conditions de travail par l'ouvrier sera nulle. Le contrat de travail se réduira au contrat d'embauchage.

Les déplorables conséquences de ce régime se révélèrent presque aussitôt. Sujets à la concurrence, les patrons engagèrent entre eux une lutte au rabais, une course au bon marché. Et, libres de fixer à leur gré les conditions du travail, ils en firent supporter les frais à la population ouvrière. Celle-ci se défendait faiblement : toute résistance collective était sévèrement réprimée par la loi et les résistances individuelles venaient se briser contre la concurrence faite par les sans-travail aux ouvriers occupés.

C'est l'époque chaotique de la grande industrie, de la production sans mesure, de la concurrence effrénée. C'est aussi et surtout l'époque de grande misère pour les tra-

---

(1) P. Leroy-Beaulieu, *Traité théorique et pratique d'Economie politique*, t. II, p. 383.

vailleurs. En France comme en Angleterre, on rencontre alors des enfants de sept et huit ans travaillant quatorze et seize heures par jour, et n'interrompant même pas le dimanche ce labeur accablant. Dans toute l'Europe, dit M. Paul Deschanel, « on assista à cette exploitation barbare de l'homme, qui, de 1810 à 1848, épuisa littéralement les forces nationales ». Des enquêtes poursuivies à travers toute l'Europe industrielle furent unanimes à constater « des journées et des nuits démesurément longues, un travail excessif pour les femmes et les enfants, nulle garantie contre les accidents, aucune liberté laissée à l'ouvrier » (1).

Les conditions du travail n'étaient plus alors l'objet d'une convention libre entre patrons et ouvriers ; elles étaient, à vrai dire, un joug imposé.

La concurrence des patrons ou des ouvriers entre eux était, nous l'avons dit, la cause principale de cette situation. Il fallait la modérer, la brider en quelque sorte, essayer de la contenir dans de justes limites.

Ainsi, la concurrence patronale pour la conquête des marchés pouvait bien faire réduire l'importance des bénéfices réalisés, pousser à l'introduction de procédés plus économiques de production ; la vie et la santé des ouvriers ne devaient point lui servir d'aliment.

La misère, conséquence inévitable du chômage, justifiait la concurrence entre ouvriers : il s'agissait pour eux

---

(1) P. Deschanel, *Question sociale*, p. 222. Cf. l'étude très intéressante et très documentée de M. Bureau sur le contrat de travail. P. Bureau, *Le Contrat de travail, le rôle des syndicats professionnels*, Paris, Alcan, 1902, spécialement pp. 99-180.

de la lutte pour la vie. Pourquoi cette concurrence n'aurait-elle pas eu son unique fondement dans les aptitudes et qualités professionnelles au lieu d'être avivée encore par la misère des travailleurs ?

La lutte va donc s'engager de toutes parts contre la concurrence déréglée et ses effets désastreux.

En France, la loi du 22 mars 1841 vint réglementer le travail des enfants dans l'industrie ; celle des 9-14 septembre 1848 le travail des adultes dans les grands ateliers. C'était le point de départ de toute une législation, de la réglementation par voie d'autorité des conditions du travail.

On encourage aussi les efforts de la classe ouvrière vers l'amélioration de sa condition. Les sociétés de secours mutuels qui fournissent des subsides en cas de chômage, peuvent éloigner l'ouvrier de l'acceptation de salaires trop bas ou de labeurs trop rudes. Elles tempèrent la concurrence entre travailleurs. Ces sociétés furent reconnues et organisées par une loi du 15 juillet 1850, complétée par un décret du 14 juin 1851 et bientôt suivie du décret du 26 mars 1852.

C'était encore bien peu. Les Mutuelles étaient des associations pour les époques de crise. Le législateur s'abstenait de régler les salaires et, dans la fixation des conditions collectives de travail, devait nécessairement procéder avec une grande réserve ; il ne fallait pas qu'une réglementation étroite et intempestive vînt gêner le fonctionnement de l'industrie. De fait, la loi de 1841 permettait, à partir de huit ans, le travail des enfants dans les manufactures et usines. La loi de 1848 limitait à douze heures, sans distinction de sexe ni réserve d'un jour de repos par semaine, le travail des adultes, et dans les grands ateliers

seulement. D'importants progrès restaient donc désirables et possibles.

Comment les réaliser?

La convention, le libre accord avec les employeurs était le seul moyen d'action. Les patrons devaient consentir, suivant les circonstances plus ou moins favorables, à élever ou maintenir les salaires à un taux rémunérateur, à ne pas exagérer la durée de la journée de travail. Sans doute, ces conventions devaient revêtir une forme particulière. Il ne fallait plus songer, dans la plupart des hypothèses, à placer l'ouvrier seul en face du patron, pour une discussion individuelle des conditions du travail : la nouvelle organisation industrielle exigeait un régime collectif de travail, et, d'autre part, l'absence de liberté réelle et de renseignements suffisants du côté de l'ouvrier eut rendu cette discussion individuelle absolument illusoire.

La discussion devait être collective ou n'être pas.

S'il est vrai, en effet, que le patron dans la grande et moyenne industrie est à lui seul une *coalition absolument rigide* (1) et que de cette situation il tire sa force, il fallait lui opposer une puissance collective ; mettre en ligne, pour la lutte à soutenir, des représentants d'une force également collective, des organismes chargés de la défense des intérêts ouvriers et suffisamment forts pour traiter avec lui sur le pied d'égalité.

Les ouvriers eurent donc recours à l'association. Mal-

---

(1) Marshall, cité par M. P. Leroy-Beaulieu, *Traité théorique et pratique d'économie politique*, t. II, p. 383: « *a man who employs a thousand others is in himself an absolutely rigid combination to the extent of one thousand units of buyers in the labour marekt* ».

gré les prohibitions légales pendant longtemps maintenues, ils formèrent des coalitions, constituèrent des associations, des syndicats dont l'intime cohésion devait en imposer au patron et, par la menace d'une cessation collective de travail, obtenir de lui toutes concessions que l'état actuel de l'industrie comportait.

A côté des syndicats professionnels, fondés dans le but général et quelque peu vague de la défense des intérêts du métier, on vit aussi apparaître les coopératives ouvrières de main-d'œuvre. Dans cette combinaison, un certain nombre d'ouvriers s'unissent pour faire masse des produits de leur travail et conviennent que les conditions de celui-ci seront discutées entre l'employeur et le représentant de la coopérative. Ici, encore, c'est une force collective, qui se dresse en face, à l'encontre de la puissance patronale.

Mais les syndicats professionnels et les coopératives de main-d'œuvre ne furent pas les seuls à se faire les représentants des intérêts ouvriers. Nous verrons que dans les marchés de travaux publics conclus par eux, l'État, les départements, les communes, insèrent parfois, au profit des ouvriers, des clauses relatives aux conditions du travail ; ils suppléent, de la sorte, *et toujours par voie contractuelle*, à l'insuffisance de l'organisation ouvrière.

Ainsi, en fait, et semble-t-il de plus en plus fréquemment, le contrat individuel de travail se réduit bien souvent au contrat d'embauchage : les conditions du travail, sa durée et son prix, par exemple, étant réglées soit par la loi, soit par des conventions passées entre patrons et représentants d'une force collective au service des intérêts ouvriers.

C'est une théorie générale de ces accords collectifs que nous voudrions essayer.

Mais, peut-être, y a-t il lieu, avant même d'indiquer l'ordre que nous donnerons à nos développements, de justifier le rapprochement, pour une étude commune, de situations dont l'analogie peut sembler discutable : de l'hypothèse où un syndicat stipule certaines conditions de travail et de celle où pareille stipulation émane d'une coopérative de main-d'œuvre ou d'une administration publique.

Toutes ces situations nous ont paru présenter entre elles ce trait commun : dans chacune d'elles, il y a constitution en face d'une puissance patronale d'une force collective. Et la mise en œuvre de celle-ci aboutit à ce résultat identique : le patron, désormais, ne fixe plus à lui seul les conditions du travail dans ses usines et chantiers; il les discute avec les représentants des intérêts ouvriers : syndicats, coopératives, administrations publiques.

Au surplus, les difficultés juridiques que nous verrons s'élever sur la détermination des droits et obligations des parties en présence proviennent manifestement de ce fait : dans toutes les hypothèses énoncées, une entente, un arrangement intervient entre un patron d'une part, une force collective ou collectivité et non pas une personne physique, d'autre part. Or, quelle est la capacité juridique d'une collectivité, dans quelle mesure peut-elle devenir créancière et débitrice ? C'est le problème qui surgit, au point de vue juridique, et qui se pose pour chacune des situations que nous avons énumérées.

La matière des accords collectifs visant à l'établissement de conditions de travail, ainsi généralisée, est fort

complexe. Nous y apercevons, dès maintenant, plusieurs chefs importants de développements.

Avant tout, et dans tous les cas, il y a lieu de présenter un exposé des faits, de montrer les discussions et ententes collectives dans leur fonctionnement pratique, d'en donner quelques exemples typiques.

A la lumière des faits, trois questions peuvent être ensuite examinées :

1° Ces accords collectifs sont-ils bienfaisants ou funestes à la paix entre patrons et ouvriers, à la prospérité industrielle ? Doit-on encourager leur formation ou bien, plutôt, s'y opposer ?

2° Ils sont conclus par les représentants d'une force collective. Comment celle-ci est-elle organiséee ou devrait-elle l'être ? Comment sont désignés ou devaient être désignés ses représentants ? Procédure du contrat collectif ?

3° Une dernière question est celle-ci : quelle est la valeur, *en droit*, de l'accord collectif une fois conclu ? Quels en sont les effets et quelles obligations en naissent ? Comment se règlent, *en droit* les difficultés relatives à leur interprétation, à leur exécution ?

De l'utilité des accords collectifs en matière de conditions du travail, et dans le régime industriel moderne, nous ne dirons rien (1). Nous connaissons les maux auxquels ils peuvent porter remède ; nous montrerons, et déjà

---

(1) Voy. en faveur du contrat collectif : Raynaud, *Le Contrat collectif de travail*, thèse, Paris, 1901, p. 175-223 ; en sens contraire : T. S. Cree, *Evils of collective bargaining*, 2e édition, Glasgow, Bell and Bain, 1898.

nous y avons fait allusion, quels obstacles durent surmonter les promoteurs de ces contrats collectifs. Il est impossible que ce nouveau procédé de fixation des conditions du travail ne soit pas en harmonie avec la vérité économique, ne corresponde pas à l'utilité industrielle. Sans doute, on pourra discuter, et longuement, les avantages, les inconvénients du contrat collectif. Chacun des adversaires empruntant sa conviction et ses raisons à des hypothèses diverses, l'entente sera impossible. Il en est du contrat collectif comme de toutes les institutions humaines ; comme les langues du sage fabuliste, il est ce qu'il y a de meilleur, il peut être ce qu'il y a de pire ; tout dépend de l'usage qu'en fait la liberté humaine.

Nous ne nous arrêterons pas davantage à l'étude du mécanisme, des rouages et des formes du contrat collectif. Notre exposé des faits renfermera sur tous ces points des explications suffisantes et, de plus, nous sommes ici en présence d'une trop grande variété, pour essayer un tableau d'ensemble. Non seulement les associations professionnelles ouvrières, mais toute association fondée dans ce but, de même l'État, les départements, les communes et d'autres groupements de droit public peuvent être parties au contrat collectif. Or, c'est une tâche que nous ne saurions manifestement assumer que celle qui consisterait à décrire l'organisation de tous ces groupements, leur fonctionnement à l'occasion du contrat collectif, les formes, enfin, de ce dernier.

Nous limiterons donc notre travail à l'exposé des faits et à l'étude de ce point spécial : quelle est, en droit, la valeur du contrat collectif, quels en sont les effets, quelles obligations en naissent, comment doivent se régler

les difficultés relatives à son interprétation et à son exécution ?

Et notre plan sera le suivant :

Première partie : *Les faits en France et à l'étranger.*

Deuxième partie : *Le problème juridique.*

Mais avant d'en entreprendre l'étude, nous voulons dire notre reconnaissance pour tous ceux qui ont bien voulu nous aider de leurs conseils et nous fournir des renseignements.

Nous avons particulièrement usé de l'obligeance de M. Yves Guyot et de M. Keüfer, secrétaire général de la Fédération des Travailleurs du Livre, vice-président du Conseil supérieur du travail, auxquels nous sommes redevables de nombreux détails concernant les coopératives ouvrières de main-d'œuvre. MM. Carl Menger, professeur à l'Université de Vienne, Varlez, avocat à la Cour d'appel de Gand ; MM. Carroll D. Wright et Hanger, *commissioners* au *Departement of Labor* de Washington, nous ont donné sur les faits et la législation à l'étranger de précieuses indications. A tous, nous adressons l'expression de notre gratitude.

D'autres personnes, parmi lesquelles des membres de l'administration de compagnies industrielles, des présidents et secrétaires de syndicats se sont mis très complètement à notre disposition. S'il est préférable ou si nous sommes obligés de taire leurs noms, elles nous permettront cependant de les remercier du concours très effectif qu'elles ont bien voulu nous prêter.

PREMIÈRE PARTIE

LES FAITS EN FRANCE & A L'ÉTRANGER

Nous avons montré dans les pages précédentes la nécessité du contrat collectif en matière de conditions du travail.

Il est intéressant au point de vue des faits d'opposer à la précocité et à la richesse de ses applications le lent et laborieux développement de la législation en ce qui le concerne ; de mettre en regard de sa force incoercible d'expansion les obstacles contre lesquels celle-ci aurait pu venir se briser.

Aussi, pour la France comme pour l'étranger, consacrerons-nous quelques pages à l'étude de la législation concernant les accords collectifs.

CHAPITRE PREMIER

LES FAITS EN FRANCE

—

PREMIÈRE SECTION

L'ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE DISCUSSIONS ET ENTENTES COLLECTIVES (1)

Les accords collectifs sont l'œuvre de forces collectives. Celles-ci sont aux mains des pouvoirs et administrations publics, ou résultent du libre groupement, de la combinaison spontanée des efforts individuels.

Or, pendant longtemps, les administrations et pouvoirs publics crurent qu'il ne leur appartenait pas d'user de leur puissance pour améliorer les conditions du travail. On jugeait d'autre part que le maintien de l'ordre économique et social s'opposait à la mise en œuvre de forces collectives libres.

C'était, en droit, l'impossibilité presque complète de tout accord collectif.

---

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles, passim* spécialement t. I, p. 37 et suivantes; P. Bureau, *Le Contrat de travail*, p. 180-229; B. Raynaud, *Le contrat collectif de travail*, thèse Paris, 1901, pp. 11-73.

Le progrès législatif consistera précisément dans la réapparition de l'idée que les pouvoirs publics, par voie réglementaire ou contractuelle, doivent intervenir dans l'établissement des diverses conditions de travail ; il consistera également et surtout dans la reconnaissance légale du rôle, dans l'organisation du travail, des collectivités spontanément organisées.

*
* *

Les 14 et 17 juin 1791 l'Assemblée Constituante votait une loi qui prohibait les associations professionnelles et les coalitions d'ouvriers, défendait à ceux-ci de prendre des arrêtés ou délibérations sur leurs prétendus intérêts communs, interdisait, au nom de la liberté du travail, les conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder le travail qu'à un prix déterminé (1).

Le vote avait eu lieu sur le rapport du député Chapelier. Et celui-ci, au nom du Comité de Constitution s'exprimait ainsi :

« Plusieurs personnes, disait-il, ont cherché à recréer les corporations anéanties en formant des assemblées d'arts et métiers dans lesquelles il a été nommé des présidents, des secrétaires, des syndics et autres officiers. Et cependant, il n'y a plus de corporation dans l'Etat ; il n'y a plus que l'intérêt particulier de *chaque individu* et l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corpo-

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. I, p. 10 et suivantes.

ration. C'est donc, aux conventions libres d'*individu à individu*, à fixer la journée pour chaque ouvrier, c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe. »

Par ce rapport se trouvaient affirmés et par la loi de juin 1791 se trouvaient expressément consacrés en matière de contrat de travail, les principes de discussion individuelle d'une part, et d'abstention complète des pouvoirs publics d'autre part. Il était désormais admis que les conventions d'*individu* à *individu* devaient seules régler les conditions du travail, que nulle force collective n'avait qualité pour les discuter, que l'intervention des pouvoirs publics en particulier était condamnable. On imposait aux patrons comme aux ouvriers le régime du « tête à-tête forcé ».

Ce régime, le Premier Empire le maintint, exagérant encore les dispositions répressives contre les coalitions ouvrières.

Toute coalition de la part des ouvriers, s'il y avait eu tentative ou commencement d'exécution, pouvait être punie de un à trois mois de prison. Les chefs ou promoteurs pouvaient être condamnés à cinq ans d'emprisonnement. Toute association de défense ouvrière tombait, du reste, sous le coup de l'article 291 du Code pénal. Elle ne pouvait se former qu'avec l'autorisation préfectorale et celle ci devait être naturellement refusée à tout groupement dont le but était la violation des textes sur les coalitions.

A cette époque, d'autre part, florissaient les doctrines économiques de l'école libérale classique, celles de l'Etat gendarme, celles de l'abstention des pouvoirs publics dans les luttes industrielles et commerciales. C'était l'école de Jean Baptiste Say et, plus tard, de Bastiat. Le

bien, la prospérité industrielle devaient sortir de la libre combinaison des intérêts et libertés individuelles ; ces intérêts, ces libertés, dira Bastiat, sont nécessairement harmoniques. L'Etat, les pouvoirs publics doivent se garder de toute intervention ; celle-ci serait toujours inopportune.

Au point de vue légal et doctrinal, le contrat collectif était alors frappé d'ostracisme absolu. Il exige, nous l'avons vu, l'intervention d'une force collective. Or, les pouvoirs publics se dérobaient et les groupements spontanés d'individus, ouvriers ou non, étaient interdits par la loi. L'association ouvrière était si formellement prohibée que M. Leclaire ne put obtenir, en 1842, de réunir ses ouvriers dans son magasin pour leur expliquer son projet de participation aux bénéfices (1). Les ouvriers typographes de Paris ayant établi, à la même époque, un tarif, de concert avec leurs patrons, ne purent, dans leur banquet annuel, faire allusion à la question de l'organisation du travail, ni prononcer le mot *tarif* (2).

Le contrat collectif gagnait cependant du terrain. Les prohibitions, les poursuites correctionnelles et les condamnations prononcées par les tribunaux, rien n'arrêtait son expansion : il était en harmonie trop parfaite avec les nécessités du moment.

En 1848, les pouvoirs publics eux-mêmes interviennent. C'est la réaction sous la poussée de l'idée démocratique et comme conséquence de l'introduction du suffrage uni-

---

(1) Cité par M. Léon de Seilhac, *Syndicats ouvriers*, Paris, Armand Colin, 1902, p. 24.

(2) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. I, p. 712.

versel, c'est la réaction contre les théories libérales,contre le système du « laissez faire » et de l'abstentionnisme.

Le Gouvernement provisoire reconnaît que « les ouvriers doivent s'associer pour jouir du bénéfice de leur travail ».

Une *Commission de Gouvernement pour les travailleurs* fut créée. Elle eut pour président Louis Blanc. Trois délégués patronaux et trois ouvriers la constituaient. Elle s'entremit immédiatement pour faciliter la conclusion d'accords collectifs entre patrons et ouvriers (1). C'était l'apparition dans la discussion du contrat de travail de la force collective soit des pouvoirs publics soit des individus librement groupés.

Le Gouvernement lui-même, un certain nombre de municipalités, la ville de Paris en particulier, traitent à la même époque avec des coopératives ouvrières de main-d'œuvre (2). Nous dirons tout à l'heure quelques mots de l'adjudication de fournitures pour l'habillement des gardes nationales, aux ateliers ouvriers de la rue de Clichy. Ici encore, nous sommes loin du contrat de travail *d'individu* à *individu*, tel que le voulaient le député Chapelier et la Constituante.

Mais à l'avènement du Second Empire, il se produit un revirement complet. Les dispositions prohibitives des coalitions ouvrières et des associations en général, sont restaurées. Bastiat, et l'on connaît l'immense succès de ses ouvrages, venait à peine de disparaître. Les doctrines

---

(1) Office du Travail, *Conciliation et arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers,* p. 577 et suivantes.

(2) Office du Travail, *Associations professionnelles,* t. II, pp. 605-607.

libérales non-interventionnistes eurent un regain de popularité.

De cette période, qui va de 1852 à 1864, on cite des faits aussi stupéfiants que ceux rapportés plus haut pour l'époque antérieure à 1848. En 1854, les corroyeurs de Marseille, membres de la Société de Saint-Claude et soumis pour ce fait à une surveillance étroite des autorités locales, ne peuvent s'y soustraire qu'en transportant en pleine mer leur lieu de réunions. Plusieurs des sociétaires possédant des bateaux de plaisance les mirent à la disposition de leurs camarades, et quatre ou cinq réunions se tinrent la nuit, en plein golfe, en face du phare Sainte-Marie. Ce qui n'empêcha pas les administrateurs d'être poursuivis en 1856 et condamnés à un mois de prison (1). En 1857, à Paris, des ouvriers veulent constituer une association de défense professionnelle. Ils sont obligés de se réfugier dans le bois de Vincennes, d'y simuler une fête de famille, de s'entourer des enfants et des femmes qui semblaient jouer autour d'eux pendant qu'ils rédigeaient les statuts de leur association, puis d'enterrer dans le sable les bulletins qui avaient servi aux votes pour la nomination de leurs délégués et de leurs collecteurs (2).

Cependant le mouvement vers la reconnaissance légale du rôle des forces collectives dans le contrat de travail se poursuivait encore, malgré tous ces obstacles.

En 1864, à la suite de procès retentissants intentés par

---

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. II, p. 178.

(2) Cité par M. Ch. Floquet à la Chambre des députés, séance du 17 mai 1881 : *J. Off.*, Chambre, *Documents parlementaires*, 1881, p. 925, col. 1.

le ministère public contre les typographes parisiens, un pas décisif fut fait. La loi du 25 mai 1864 autorisait l'entente passagère, accidentelle entre ouvriers, en vue de la discussion des conditions du travail. La liberté des coalitions était proclamée.

Subsistait encore la prohibition de toutes associations permanentes, ouvrières ou autres. Elle disparut en 1884 pour les associations professionnelles ouvrières.

Vers la même époque (1), en dépit d'une sérieuse opposition de divers ministères et du Conseil d'État, l'introduction dans les cahiers des charges de travaux publics, de clauses concernant les conditions du travail se généralisait. Depuis les décrets du 10 août 1899, dus à l'initiative de M. Millerand, ces clauses sont facultatives dans les marchés des départements, des communes et des établissements de bienfaisance ; elles sont obligatoires pour les travaux de l'Etat.

Dernièrement, enfin, la loi du 1er juillet 1901, a fondé, d'une façon presque générale, la liberté d'association.

Aujourd'hui, par suite, rien ne s'oppose à l'intervention d'une force collective dans le contrat de travail ; tandis que les pouvoirs publics tendent de plus en plus, et même par voie de contrat, au rôle de régulateurs et pacificateurs dans la vie économique.

---

(1) Office du Travail, *Le minimum des salaires dans les Travaux publics*, p. 109-126 ; Lambeau, *Les conditions du travail dans les chantiers communaux*, Paris, Imprimerie Nationale, 1896 ; Oubert, *Des conditions du travail dans les adjudications de travaux publics*, thèse, Dijon, 1900.

DEUXIÈME SECTION

EXEMPLES DE DISCUSSIONS ET D'ENTENTES COLLECTIVES

Le plus souvent c'est une force collective ouvrière qui intervient dans le contrat de travail. Mais nous savons que d'autres organismes peuvent y jouer un rôle analogue, que par exemple l'Etat, les départements, les communes stipulent parfois certaines conditions de travail au profit des ouvriers employés dans les chantiers publics.

Notre seconde section contiendra des exemples pour chacune de ces hypothèses.

§ 1. — Discussions, ententes collectives et groupements ouvriers

Leur multiplicité est grande (1) et l'on peut désespérer d'en jamais dresser la liste complète. A quoi bon du reste ? Il ne s'agit pas ici de faire un plaidoyer en faveur du contrat collectif. Celui-ci affirme son existence, sa vitalité. L'important est de ne pas méconnaître les enseignements des faits.

Nous nous bornerons donc à citer quelques exemples parmi les plus remarquables.

---

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. I et II, *passim*.

Nous en distinguerons, tout d'abord, deux grandes catégories. Tantôt les groupements ouvriers conviennent avec le patron de salaires individuels qui seront dus directement et payés de même à chacun de ceux que vise le contrat collectif. Tantôt un certain nombre de travailleurs, *sans fournir autre chose que la main-d'œuvre*, se chargent de l'exécution à forfait d'une tâche donnée. Le prix est fixé pour l'ensemble du travail, payé en bloc au représentant du groupement ouvrier, réparti enfin par celui ci entre les divers intéressés. On se trouve alors en présence d'une coopérative ouvrière de main-d'œuvre.

Un syndicat professionnel stipule d'un industriel que le prix de l'heure pour le travail à la journée sera de 50 centimes ou de 60 centimes par exemple. Les salaires ainsi déterminés seront payés directement à chacun des ouvriers journaliers, C'est notre première hypothèse.

Un certain nombre de typographes se réunissent pour exécuter la commande d'un ouvrage, d'une brochure. Ils chargent l'un d'entre eux de discuter le prix avec le patron, comme aussi de recevoir les acomptes et les soldes. C'est une coopérative de main-d'œuvre.

La coopérative de main-d'œuvre, remarquons-le, présente une grande analogie avec la coopérative de production, elle est même une coopérative de production, mais d'une espèce particulière. La plupart des coopératives de production revêtent en effet, ce caractère : plusieurs ouvriers se groupent, s'unissent pour vendre directement au public, au consommateur soit leurs services, soit les objets résultant de leur fabrication ; ainsi, les mineurs de Monthieux et d'autres mines aux mineurs offrent directement au public les produits de leur extraction. La coopérative de main-d'œuvre que nous considérons,

suppose, au contraire, le maintien entre ouvriers et public de l'intermédiaire patronal : l'outillage, le matériel nécessaire à la production, tout le capital-argent en un mot, sont fournis par le patron et lui appartiennent en propre; les ouvriers s'unissent seulement pour, dans les chantiers et usines du patron, au moyen de son matériel, accomplir en commun certain travail. Ainsi, dans une imprimerie, établissement patronal, c'est l'hypothèse précédemment indiquée, plusieurs ouvriers se chargeront en commun de la composition d'un ouvrage ; le prix en sera débattu par le représentant du groupe, le salaire payé au représentant du groupe et les rapports juridiques s'établiront entre le patron d'une part, et la collectivité d'autre part.

Vues sous l'angle particulier de notre travail, les coopératives de main-d'œuvre ne diffèrent en rien des autres groupements ouvriers de défense professionnelle : dans les deux cas, des conditions de travail intéressant plusieurs individus, sont débattues entre un patron et une force collective ouvrière.

Nous nous occuperons successivement des accords collectifs intervenus entre patrons et groupements ouvriers qui ne sont pas coopératives de main-d'œuvre, de ceux ensuite que concluent ces dernières.

I. — Ententes collectives et groupements ouvriers autres que des coopératives de main-d'œuvre.

Par l'ancienneté, l'ampleur et le nombre des applications du contrat collectif qu'on y rencontre, les professions de mineur de houille, tisseur, imprimeur et typographe, nous ont semblé particulièrement intéressantes. A elles

seules, en principe, nous emprunterons donc la matière des développements suivants.

De ceux-ci, simple relation des faits, et nous nous en excusons immédiatement auprès du lecteur, il est difficile d'exclure toute sécheresse et peut être, à certains instants, paraîtront-ils fastidieux.

Ils présenteront du moins cette utilité de démontrer par des exemples empruntés aux professions les mieux organisées, combien restreint, en cette matière, est le domaine des controverses et des théories purement juridiques. Dans tous les faits que nous allons rapporter, il ne sera pas question, une seule fois, de l'intervention dans les rapports entre patrons et ouvriers de l'autorité judiciaire. Jamais les parties en désacord n'auront songé à porter leurs différends devant les tribunaux.

Patrons et collectivités ouvrières entreront en pourparlers, en discussions, concluront des ententes, soit directement, soit par l'intermédiaire d'arbitres qu'ils auront choisis. L'exécution des obligations contractées sera garantie par la bonne foi des parties, la loyauté collective des ouvriers, par l'intérêt que peut avoir pour chacun l'observation de ses engagements : le patron y gagnera de ne pas provoquer une grève désastreuse pour son industrie et les ouvriers, sans doute, de se faire plus volontiers écouter de leurs employeurs.

Il faut reconnaître, du reste, qu'assez fréquemment les accords collectifs n'auront pas été conclus dans les conditions nécessaires pour assurer, en cas d'inexécution, une action en dommages-intérêts du patron contre la collectivité ouvrière, ou de celle ci contre le patron.

Jusqu'en 1884, tout d'abord, les groupements ouvriers de défense professionnelle n'eurent aucune existence juridique,

et ne pouvaient, en conséquence, devenir ni créanciers, ni débiteurs, ni bénéficiaires d'une action en justice contre le patron, ni sujets passifs d'une poursuite dirigée contre eux par ce dernier.

La loi de 1884 souleva les protestations de nombreux syndicats ouvriers ; beaucoup refusèrent de s'y soumettre et l'on sait qu'en 1893, lors de la fermeture de la Bourse du travail de Paris, sur 270 syndicats adhérents, 150 seulement s'étaient conformés à la loi. Aujourd'hui encore, les syndicats irréguliers dépourvus de toute existence juridique ne manquent pas.

De plus, on le verra, par exemple, pour les contrats collectifs, dans l'industrie minière, les pourparlers sont souvent engagés, et les ententes interviennent entre patrons et unions ou fédérations de syndicats. Ces unions, ces fédérations, nous le dirons plus loin, ne possèdent pas la personnalité morale et sont, par suite, incapables de devenir créancières ou débitrices du patron.

Enfin, les ouvriers même régulièrement syndiqués, s'adressent parfois pour leur confier la mission de les représenter, à des hommes politiques, étrangers à la profession. Et l'on peut fort bien soutenir, que dans cette hypothèse, le patron ne se trouve pas juridiquement en présence d'un syndicat fonctionnant légalement, que nul rapport de droit ne peut s'établir entre la collectivité ouvrière organisée et lui. Dès lors, aucune action ne put naître au profit de l'une contre l'autre et réciproquement.

Au surplus, une remarque générale expliquera la non-intervention des tribunaux dans les contestations entre patrons et collectivités ouvrières. Rarement les difficultés auront pour cause l'inexécution d'obligations respectives, précédemment assumées ; le plus souvent, les conflits, les

grèves éclatent pour l'obtention, dans l'avenir, d'un relèvement des salaires, d'une diminution des heures de travail, ou bien encore pour assurer, dans l'avenir également, le maintien de conditions avantageuses autrefois concédées, et que le patron, au contraire, ne croit pas pouvoir appliquer plus longtemps. Dans la plupart des cas, il s'agit de fixer contractuellement pour l'avenir les conditions du travail dans telle industrie, usine ou atelier. On comprend que, dans ces conditions, tout se passe entre patrons et ouvriers, en dehors de toute intervention d'une autorité étrangère : le patron connaît seul les conditions de son industrie, base première du taux des salaires et des conditions du travail ; il subit directement les conséquences qui résultent de l'élévation et de l'exagération des frais de production ; il est bien difficile d'interposer entre des ouvriers et lui un tiers arbitre désintéressé dans la question, chargé de régler, par voie d'autorité, les conditions du travail.

Voyons maintenant les faits.

Mines de houille. — Le développement du contrat collectif dans les mines de houille paraît avoir été bien faible jusqu'à la loi de 1884 autorisant les groupements professionnels d'ouvriers. L'enquête de l'Office du travail sur les associations professionnelles n'en a relevé que de très rares et insignifiants exemples. En 1863, cinquante mineurs d'Anzin firent grève pendant une journée et obtinrent de la compagnie une diminution des heures de travail. En 1866, essai de contrat collectif à la Compagnie d'Anzin : les ouvriers ne peuvent parvenir à sa conclusion. Les mineurs de Lens eurent plus de succès en 1867 : ils abandonnèrent le travail, réclamant une augmentation de salaires. Après dix jours de chômage, du 2 au 12 fé-

vrier 1867, la Compagnie leur accorda 10 0/0 d'augmentation (1).

Peu de faits marquants dans les années qui suivirent immédiatement la loi de 1884 et jusqu'aux grèves du Pas-de-Calais en 1891, de Carmaux en 1892 et de la Loire en 1899.

Nous rencontrons alors toute une série d'accords collectifs en matière de contrat de travail.

Mines du Pas-de-Calais et du Nord. — En octobre 1891 (2), la question d'une grève générale avait été soulevée dans une réunion des délégués du Syndicat du Pas-de-Calais, tenue à Lens. Les ouvriers se plaignaient d'une diminution de salaires survenue depuis plusieurs mois et attribuaient aux Compagnies l'intention de provoquer la ruine et la désorganisation du syndicat ouvrier en faisant naître des grèves partielles. La grève générale fut votée, puis, dans une nouvelle réunion, on formula les revendications à présenter aux Compagnies. Le secrétaire général du syndicat fut chargé de porter au Comité des houillères le texte de ces revendications. Les Compagnies répondirent en rejetant successivement toutes les demandes.

Ce fut le signal de la cessation du travail.

Dès le début de la grève, le gouvernement se préoccupa d'apaiser le conflit et désigna cinq arbitres, avec mission de se prononcer dans le différend existant entre

---

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. I, p. 373 et suivantes.

(2) Office du Travail, *Statistique des grèves*, 1898, p. 319 ; *Conciliation et arbitrage*, p. 535 et suiv.; *Associations professionnelles*, t. I, p. 388.

les compagnies houillères et leurs ouvriers. Mais les ouvriers les récusèrent, déclarant qu'ils ne voulaient pas accepter une commission arbitrale dans laquelle ils ne seraient pas représentés et déclarèrent que les représentants directs des compagnies avaient seuls qualité pour trancher le différend. Les compagnies, de leur côté, acceptèrent de constituer pour leur part le Comité de conciliation.

Les délégués des parties (5 pour les compagnies, 5 pour les ouvriers) se réunirent le 27 novembre à la préfecture d'Arras en présence de M. le Préfet du Pas-de-Calais. Après quelques négociations, l'accord put se faire sur tous les points.

La convention portait en particulier sur le taux des salaires : on déclarait qu'il y avait lieu de prendre pour base des salaires de tous les ouvriers du fond, les salaires de la période de douze mois qui avait précédé la grève de 1889, en y ajoutant les deux primes de 10 0/0 accordées depuis et qui devaient être maintenues intégralement.

Quelques jours après, une entente intervenait également entre la Compagnie de Lens qui avait négocié directement avec les représentants des mineurs et ses représentants.

Les conventions d'Arras, bien que très heureusement accueillies dans le métier, n'y ramenèrent pas le calme. Dès 1892, une baisse dans les prix du charbon se fit sentir, entraînant une diminution de production : les salaires fléchirent aussitôt et les compagnies furent accusées de violer leurs engagements (1). Un Congrès de mineurs

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. I, p. 390 et suivantes.

réuni en septembre 1893 décida qu'il y avait lieu de soumettre à chacune des compagnies un certain nombre de réclamations : les ouvriers demandaient, en particulier, une augmentation de salaires de 10 0/0 et la fixation à 5 fr. 50 du minimum de la journée, ce qui, avec les 20 0/0 accordés antérieurement (par la convention de 1891) aurait donné, pour les ouvriers à la veine, un salaire quotidien de 7 fr. 15. Des revendications à peu près identiques furent adressées, le 11 septembre, aux compagnies du Nord, par le syndicat de ce département.

Toutes les compagnies, sauf deux : celles de Lens et de Carvin répondirent par un refus formel aux demandes présentées. Une grève générale suivit ; appel fut adressé à la Fédération nationale des mineurs et aux divers syndicats du pays, ainsi qu'aux syndicats de mineurs de Belgique, afin d'obtenir la déclaration d'une grève générale dans les houillères des deux pays. Efforts inutiles, les mineurs belges ne quittèrent pas le travail, quant aux autres mineurs français, ils refusèrent de se solidariser avec les grévistes. Le 6 novembre, les ouvriers durent reprendre le travail sans avoir rien obtenu.

En suite de cette grève, l'autorité judiciaire de la région crut devoir, à ce moment, proposer la dissolution des syndicats d'ouvriers mineurs du Nord et du Pas-de-Calais qui n'avaient pas satisfait complètemont aux prescriptions de la loi de 1884, en ne déposant que les noms des président, secrétaire et trésorier (fonctionnaires rétribués par le syndicat et ne travaillant plus à la mine), les noms des autres administrateurs n'ayant pas été déclarés.

Il ne fut pas donné suite à ce projet de dissolution. Mais les syndicats, celui du Pas-de-Calais surtout, étaient pro-

fondément atteints par l'échec de la grève, ils perdirent beaucoup, alors, de leur force naturelle.

Cependant, en 1895, avec une nouvelle prospérité de l'industrie du charbon, il se reconstitue ; mais la Chambre syndicale des houillères du Nord et du Pas-de-Calais refuse de le reconnaître.

Quelques années après, elle consentit cependant à traiter avec lui. A la suite d'un Congrès de mineurs, tenu à Lens au début de 1898, une lettre avait été adressée au Président de la chambre syndicale des houillères en vue des pourparlers collectifs. Les Compagnies ayant accepté la discussion, une commission mixte fut constituée et, après trois heures de délibération, fut adoptée la convention suivante qui est la deuxième convention d'Arras (1).

Le 20 septembre 1898, à 2 heures 1/2 de l'après-midi, les délégués des ouvriers et des compagnies houillères se sont réunis en l'hôtel de l'Univers, à Arras.

Etaient présents pour les ouvriers : MM. Basly, Lamendin, Evrard, Cadot, Caron, Evin, etc. (14 membres).

Les compagnies houillères étaient représentées par MM. Reumaux, Lavaurs, etc. (8 membres).

M. le député Basly préside la séance ; il expose les réclamations ouvrières telles qu'elles ont été formulées dans la lettre qu'il a adressée au président de la Chambre des houillères à l'issue du Congrès de Lens.

Il développe chacun des trois points, objets de la dite lettre :

1° Baisse des loyers et application des prix en vigueur avant la grève de 1893 ;

2° Augmentation de 10 0/0 sur les salaires actuels ;

3° Répartition plus équitable des salaires.

---

(1) Office du Travail, *Statistique des grèves*, 1898, p. 319.

Après discussion entre les délégués de chaque partie, les bases suivantes ont été arrêtées :

1° *Baisse des loyers ;*

Les Compagnies consentent à appliquer, dès le 1er octobre, une réduction d'environ 35 0|0 sur le taux des loyers qui ont été majorés depuis 1893 ;

2° *Augmentation des salaires ;*

Relativement à l'augmentation des salaires, les délégués des Compagnies ont exposé que, s'il est vrai qu'on enregistre actuellement une certaine hausse sur le cours des charbons, elle n'affecte qu'une infime partie de la production, et que, partout, cette hausse n'exerce qu'une influence très minime sur les prix moyens de vente ; que c'est seulement au renouvellement des marchés, c'est-à-dire vers fin mars prochain, que son application bénéficiera aux Compagnies.

Qu'il est donc prématuré d'accorder dès maintenant une augmentation des salaires. Mais il est convenu entre les parties que les bases de la convention d'Arras de 1891, qui, par suite de la hausse des charbons, n'avaient pu être maintenues dans certaines compagnies, seraient appliquées intégralement dès maintenant, bien que le prix moyen de vente actuel soit encore inférieur à celui pratiqué à cette époque.

Déclaration de la Compagnie de Bruay : A ce sujet, la Compagnie de Bruay fait la déclaration suivante :

« La Compagnie des mines de Bruay, ayant modifié le mode de calcul des salaires journaliers, désire éviter tout malentendu et toutes fausses interprétations, en déclarant qu'elle s'engage à accorder à ses ouvriers les salaires les plus élevés du Pas-de-Calais, soit pour les mineurs à la veine environ 4 fr. 80, prime de 20 0/0 non comprise, ou 5 fr. 76 prime comprise. »

Il est convenu, en outre, qu'une réunion des mêmes délégués, aura lieu dans la première quinzaine d'avril pour examiner d'un commun accord si, comme on l'espère, la situation commerciale justifie une majoration de salaires et en fixer le taux.

3° *Répartition des salaires ;*

Enfin sur le troisième point (réparation plus équitable des salaires) les délégués des Compagnies font la déclaration suivante :

« Les Compagnies veilleront à ce que les variations de salaire dépendant des hasards des veines et de tout autre élément que la force et l'habileté de l'ouvrier soient aussi faibles que possible; elles promettent que toutes instructions utiles seront données aux porions et chefs-porions pour que les ouvriers n'aient à se plaindre d'aucune injustice dans la répartition du travail et du salaire et qu'il y soit tenu la main.

» Elles ajoutent que l'ouvrier qui aurait à se plaindre a toujours son recours ouvert auprès des ingénieurs et directeurs qui ne refuseront pas de l'entendre et d'examiner sa réclamation. »

La Compagnie d'Anzin. Le délégué Caron, représentant les mineurs d'Anzin, déclare que dans une entrevue qu'il a eue hier avec M. le Directeur de la Compagnie d'Anzin, celui-ci lui a promis que sa Compagnie, en ce qui concerne la question des salaires, se rangeait à la décision de la réunion des délégués et que le prix des loyers serait ramené au taux de 1893, c'est-à-dire par exemple de 8 fr. 50 à 6 fr. 50.

(Suivent les signatures).

La convention fut ensuite soumise à la ratification des ouvriers, dans une réunion des délégués des sections du syndicat tenu à Lens le 27 septembre.

Quelques mois après, grève partielle aux Compagnies de Liévin, d'Ostricourt et de l'Escarpelle, fomentée par une minorité mécontente qui aurait voulu placer le syndicat réorganisé sous l'égide du parti collectiviste. Grâce aux efforts du syndicat, la grève fut enrayée et le travail repris partout.

La convention d'Arras de 1898 fixait comme date de nouveaux pourparlers entre les Compagnies et les délégués ouvriers celle du renouvellement des marchés (fin mars 1899). En prévision de la prochaine réunion de la commission mixte, un nouveau congrès de mineurs se réunit à Lens en février 1899; la question des salaires y est traitée et

les bases de la future discussion adoptées à l'unanimité. Le congrès renouvelle les mandats de la délégation qui a déjà discuté avec les patrons en 1898.

Dans la conférence qui se tint, toujours à Arras, le 14 avril 1899 entre les délégués des ouvriers et les représentants des Compagnies, ceux-ci consentirent à porter à 25 0/0 la prime consentie en 1891. La même année, au mois d'octobre, après une importante discussion entre les délégués ouvriers et le comité des houillères, une nouvelle convention est arrêtée : une augmentation de salaires est accordée pour toutes les catégories d'ouvriers du fond, portant à 30 0/0 la prime actuelle de 25 0/0.

Enfin, le 31 octobre 1900, une nouvelle conférence vint fixer la prime à 40 0/0 (1).

Ce taux élevé fut maintenu par les Compagnies jusqu'au 1er juin 1902 ; à cette date la prime fut réduite à 30 0/0. La baisse du prix des charbons aurait été la cause de cet abaissement. Comme en 1892, les Compagnies furent accusées de manquer à leurs engagements et après quelques escarmouches préparatoires, la grève générale fut déclarée dans les bassins du Nord et du Pas-de-Calais (septembre-octobre 1902).

On connaît les principales péripéties de ce conflit. Dès les premiers jours de la grève, M. Basly adresse aux préfets du Nord et du Pas-de-Calais une lettre par laquelle il sollicite leur intervention. De son côté, le Comité national de la Fédération des mineurs cherchait, par l'in-

(1) Comité central des houillères de France, *Notes* des 17 avril, 7 novembre 1899 et 15 novembre 1900. Cf. *Notes* des 16 mai et 15 juin 1902.

termédiaire de M. le Président du Conseil des ministres, à entrer en relation avec le comité des houillères de France.

Cette dernière tentative échoua. Au contraire, les délégués des Compagnies du Pas-de-Calais prennent contact à Arras (31 octobre) avec les représentants de leurs ouvriers. Après sept heures de discussion furent arrêtés les termes d'un accord réglant tout d'abord et définitivement certains points, renvoyant à l'appréciation d'arbitres la question du relèvement des salaires actuels.

Voici du reste le texte de ce document (1) :

Le 31 octobre, à deux heures de l'après-midi, les délégués des ouvriers et ceux des Compagnies houillères du Pas-de-Calais se sont réunis à l'hôtel de l'Univers, à Arras.

Etaient présents :

Pour les ouvriers : MM. Basly, Evrard, Cadot, Cordier, Beugnet, Lernould, Durieux ;

Pour les Compagnies : MM. Lavaurs, Reumaux, Simon Baily, Simon Mercier, Taquet, Brichet.

M. Basly présente à la délégation des Compagnies, les réclamations ouvrières au nombre de cinq :

1° Relèvement des salaires ;

2° Contrôle des salaires ;

3° Minimum des salaires ;

4° Suppression du surmenage ;

5° Engagement de n'exercer aucun renvoi pour fait de grève.

Avant de passer à la discussion des revendications ouvrières, M. Basly demande à ce que les Compagnies se prononcent sur l'arbitrage.

Celles-ci répondent qu'elles ne repoussent pas le principe de l'arbitrage.

---

(1) *Journal des Débats*, n° du 3 novembre 1902 ; Comité central des houillères de France, note du 5 novembre 1902.

On passe ensuite à l'examen des divers points, objets de la discussion :

1° Engagement pris par les Compagnies de ne pas renvoyer d'ouvriers pour fait de grève ;

Les Compagnies déclarent qu'elles se conformeront aux précédents de la convention de 1891 et examineront avec une grande bienveillance les circonstances atténuantes.

2° Suppression du surmenage ;

Un échange d'explication a amené l'accord suivant : les longues coupes seront facultatives et seront annoncées au plus tard la veille, par voie d'affiche.

3° Contrôle des salaires ;

Les délégués des Compagnies et ceux des ouvriers se mettent d'accord sur une démarche à faire en commun près de l'administration des Mines pour qu'elle communique régulièrement et à période rapprochée les renseignements statistiques qui donnent tous les éléments du contrôle réclamé.

4° Minimum des salaires ;

Les Compagnies déclarent qu'elles ne peuvent admettre la discussion sur le principe du minimum des salaires qu'elles repoussent comme devant, s'il était adopté, amener une désorganisation complète du travail, funeste aussi bien aux ouvriers qu'aux Compagnies.

Acte est pris de cette déclaration par les délégués ouvriers.

5° Les Compagnies, s'appuyant sur les chiffres donnés par le rapport de l'ingénieur en chef des Mines, démontrent que les conventions d'Arras ont été scrupuleusement observées par elles Elles déclarent que le prix de vente de l'année 1902, déjà assez avancée pour qu'on puisse l'apprécier, ne comporte même pas la prime de 30 0/0 qu'elles paient actuellement et que malgré tous les désirs d'entrer dans la voie de la conciliation et de voir se terminer le conflit actuel, elles ont le regret de ne pouvoir accorder aucune augmentation.

Les représentants des ouvriers, au contraire, insistent vivement pour obtenir le relèvement de salaires réclamé.

L'entente ne pouvant se faire sur ce point, les Compagnies acceptent de le soumettre à un arbitrage et se mettent d'accord avec la délégation ouvrière sur le compromis d'arbitrage suivant :

Les soussignés, s'en référant aux conventions dites d'Arras, con-

clues précédemment, décident de soumettre à un arbitrage le différend existant entre les Compagnies et les ouvriers, relatif au taux de la prime sur les salaires.

La Commission d'arbitrage dira si cette prime doit être augmentée.

Les Compagnies excluent formellement de l'arbitrage l'examen de la question minimum des salaires.

Les arbitres seront désignés dans le plus bref délai possible.

Ils rendront leur sentence après examen des documents officiels établis par l'Administration des Mines, les parties entendues en leurs observations.

Ils ne seront pas astreints aux formes et délais de la procédure.

Leur sentence sera souveraine.

La séance est suspendue.

A la rentrée en séance, la délégation des Compagnies expose que les Compagnies, voulant donner un nouveau témoignage de leur désir de conciliation et rendre inutile un arbitrage qui ne peut que retarder la solution du conflit, proposent la concession suivante dont les délégués des ouvriers apprécieront toute l'importance, et qu'ils font seulement à la condition expresse que l'accord immédiat se fera sur le point soumis à l'arbitrage, de majorer à partir du 1er janvier 1903, et ce, pendant une durée de cinq ans, ou jusqu'au jour où une loi nouvelle interviendrait à ce sujet avant l'expiration de ce délai, les pensions de retraites acquises par les ouvriers mineurs du Pas-de-Calais réunissant la double condition de cinquante-cinq ans d'âge et trente ans de service dans les mines du Pas-de-Calais, ayant cessé de travailler et dont la pension sera liquidée à partir du 1er janvier 1903.

Les ressources destinées au service de majoration seront assurées par une contribution volontaire des Compagnies qui ne pourra excéder 3 0/0 des salaires.

La majoration sera réglée, chaque année, d'après le montant des ressources disponibles et ne pourra en aucun cas excéder les sommes nécessaires pour porter le total de la retraite à 600 francs pour les ouvriers mineurs proprement dits, ayant trente ans de services dans la même compagnie et 550 francs pour lesdits ouvriers mineurs ayant trente ans de services dans les mines du Pas-de-Calais.

Pour les ouvriers des autres catégories les maxima ci-dessus seront, dans chaque Compagnie, établis proportionnellement à ceux résul-

tant des usages, règlements, conventions et sentences arbitrales actuellement en vigueur.

Pour les ouvriers qui, ayant atteint l'âge de cinquante-cinq ans, sans avoir trente ans de services, seront dans l'impossibilité de continuer à travailler, le maximum de pension sera calculé pour les mineurs proprement dits à raison de 1/30 par année de services.

Les délégués ouvriers, tout en reconnaissant la valeur des avantages nouveaux offerts par les Compagnies, ne croient néanmoins pas pouvoir donner l'accord immédiat sur la question de relèvement de salaires, ni, par suite, renoncer à la question d'arbitrage qu'ils ont demandée, mais expriment avec insistance l'espoir que les Compagnies ne priveront pas leurs ouvriers du bénéfice de ces dispositions nouvelles, si favorables.

Il a été entendu qu'aucune revendication secondaire ne sera présentée.

(Suivent les signatures).

Deux jours après cette convention passée entre les délégués des ouvriers et ceux des Compagnies du Pas-de-Calais, une conférence réunissait, à Lille, les représentants des ouvriers et des Compagnies houillères du Nord. Le procès-verbal de cette séance ne diffère pas sensiblement de celui que nous avons rapporté pour les mines du Pas-de-Calais (1).

Le 5 novembre, la sentence arbitrale était rendue pour le bassin du Pas-de-Calais, le 7 novembre pour celui du Nord.

Nous citons le principal de ces décisions (2).

---

(1) *Journal des Débats*, nº du 4 novembre 1902, Comité central des houillères de France, note du 5 novembre 1902.

(2) *Journal des Débats*, nº du 6 novembre 1902, Comité central des houillères de France, note du 5 novembre 1902.

Arbitrage pour le Pas-de-Calais.

Les arbitres :

Considérant qu'en définissant le mandat confié aux arbitres, les délégués des Compagnies et les représentants des mineurs s'en sont référés aux conventions dites d'Arras, que ces conventions ont fixé à diverses époques les primes à allouer en prenant pour base les augmentations survenues dans les prix de vente des charbons, de façon à mettre les salaires en rapport avec ces prix, et qu'il résulte de l'examen des documents établis par l'administration des mines que la prime actuelle de 30 0/0 est bien proportionnelle aux prix actuels de vente des charbons ;

Considérant que d'autres considérations auraient peut-être pu conduire les Compagnies à se montrer un peu plus larges dans l'application des conventions dites d'Arras ; mais que les arbitres n'ont pas qualité pour apprécier ces considérations et en tenir compte, puisqu'il n'en est pas fait mention dans les conventions auxquelles ils doivent se référer,

Décident :

Il n'y a pas lieu, aux termes des conventions dites d'Arras, de relever les primes actuellement en vigueur.

Fait à Paris, le 5 novembre 1902.

(Suivent les signatures.)

Annexe.

Lecture de la sentence qui précède a été donnée par les arbitres aux délégués des Compagnies et des mineurs dans une séance qui a eu lieu le 5 novembre, à une heure et demie.

Après cette lecture, M. Lavaurs a déclaré, au nom de toutes les Compagnies du Pas de-Calais, que ces Compagnies amélioreraient à leurs frais les pensions de retraite de leurs ouvriers dans les conditions définies au procès-verbal de la réunion d'Arras du 31 octobre 1902, et il a demandé que cette déclaration soit annexée à la sentence.

Cette annexion a été acceptée par les délégués des ouvriers mineurs.

Arbitrage pour le Nord (1).

Les arbitres soussignés, s'en référant aux conventions dites d'Arras, en date des 27 novembre 1891, 14 août 1899, 25 octobre 1899 et 31 octobre 1900 ;

Attendu que ces conventions ont fixé les majorations de salaires ou les primes allouées aux ouvriers par rapport aux salaires de base initiaux, de façon à tenir un juste compte des variations des prix de vente des charbons, qu'en dernier lieu, en vertu des conventions des 25 octobre 1899 et 31 octobre 1900, il a été alloué une prime supplémentaire de 15 0/0 aux ouvriers du fond et 10 0/0 à ceux du jour, cette prime supplémentaire devant être maintenue jusqu'au 31 mars 1902 ;

Attendu que depuis cette dernière date, à défaut d'une nouvelle entente, les Compagnies ont maintenu, pour les ouvriers du fond et du jour, une majoration de prime de 5 0/0 par rapport à celles antérieures à la convention du 25 octobre 1899 ;

Considérant qu'il résulte des renseignements officiels établis par l'administration des mines et des renseignements recueillis par les arbitres que les Compagnies ont respecté les conventions, les salaires actuels, qui comportent sous forme d'augmentation ou de prime une majoration de 30 0/0 par rapport aux salaires de base visés par la convention du 27 novembre 1891, étant bien en rapport avec les conditions actuelles du marché des charbons dans le Nord ;

Constatant d'ailleurs que, suivant le procès-verbal de la conférence tenue à Lille le 2 novembre 1902, les délégués des Compagnies houillères ont, dans un esprit de conciliation, fait connaître leur intention de majorer à partir du 1er janvier 1903, malgré les sérieux sacrifices qui en résulteront pour elles, les retraites de leurs ouvriers, cette concession restant subordonnée au maintien de la prime actuelle ;

Décident :

Il n'y a pas lieu de relever les primes actuellement en vigueur.

Fait à Paris, le 7 novembre 1902.

(Suivent les signatures.)

---

(1) *Journal des Débats*, n° du 8 novembre 1902, Comité central des houillères de France, note du 7 novembre 1902.

Une annexe à cette décision réglait, ainsi que pour les mineurs du Pas-de-Calais, les conditions de majoration des retraites.

Ces sentences trompèrent quelque peu l'attente des ouvriers. Le Congrès de Lens, réuni pour prendre connaissance des nouvelles décisions et se prononcer sur la conduite à suivre, vota la continuation de la grève.

Considérant, portait l'ordre du jour, « que les arbitres s'en sont référés exclusivement pour leurs jugements, aux conventions dites d'Arras ; qu'il y a lieu pourtant de faire entrer en ligne de compte les bénéfices des Compagnies houillères, dont la marche ascendante ne s'est jamais démentie... » la grève sera continuée jusqu'à nouvel ordre et « le différend soumis au besoin, sous sa nouvelle forme, à l'arbitrage ».

Mais l'opinion publique, jusqu'alors également favorable aux compagnies et aux ouvriers, devint, à la suite de l'arbitrage, plus hostile à ces derniers. D'autre part, des reprises de travail partielles se produisaient, et le 13 novembre dernier, un vote de la Fédération des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais, invitait les ouvriers à reprendre le travail dans le plus bref délai possible.

C'était la fin de la grève : les mineurs n'avaient rien obtenu de ce qu'ils demandaient. Le taux des retraites ouvrières avait été majoré, mais sans que cette majoration ait été sollicitée par les mineurs : elle avait été offerte spontanément par les représentants des compagnies.

Mines de Carmaux. — Les grèves qui, dans le Pas-de-Calais, avaient abouti à la convention d'Arras de 1891, eurent, quelques mois après, au début de l'année 1892, leur répercussion dans le bassin du Tarn.

C'est vers le 12 janvier que se produisirent les premières

réclamations des ouvriers des mines de Carmaux. Puis, à la suite de plusieurs réunions, il fut décidé de dresser la liste complète des revendications des ouvriers de toutes les catégories, afin de terminer, en une seule fois — s'il était possible — le règlement de toutes les réclamations. La Compagnie répondit peu de temps après, mais ses propositions furent jugées inacceptables et la grève déclarée. On était au 7 mars (1).

Dès le commencement de la grève, les ouvriers avaient envoyé trois des leurs en délégation auprès de M. le Préfet du Tarn, pour le prier d'organiser entre eux et les Compagnies une procédure d'arbitrage semblable à celle qui avait fonctionné pour les grèves du Pas-de-Calais.

Les Compagnies acceptèrent.

La Commission arbitrale se réunit à l'Hôtel de Ville de Carmaux trois jours de suite, les 13, 14 et 15 mars.

Mais les délégués des deux parties ne purent s'entendre sur la totalité des articles mis en discussion. On dut alors recourir à des tiers arbitres.

Ceux-ci, après trois jours de délibérations rendirent une sentence importante par laquelle se trouvait réglementé le régime presque entier du travail à la Compagnie de Carmaux.

Les ouvriers s'y soumirent immédiatement et le lendemain, 21 mars, le travail était repris par la totalité des grévistes.

La décision du 20 mars 1892 fut à peu près respectée jusqu'au mois d'octobre 1902. A cette date, l'agitation gré-

(1) Office du Travail, *Conciliation et arbitrage*, p. 535 et suiv.

viste qui avait pris naissance dans le Nord se propagea dans les autres bassins houillers.

Le 8 octobre, sans nul préavis, les chantiers et les puits de la Compagnie de Carmaux étaient abandonnés par les ouvriers.

Ceux-ci demandaient une revision de la sentence de 1892, une augmentation de salaires et lorsque les concessions des Compagnies du Nord et du Pas-de-Calais en matière de retraites furent connues, une majoration des retraites ouvrières.

Des pourparlers furent engagés et l'on songea tout d'abord à constituer une Commission de conciliation.

Mais des difficultés surgirent. La Compagnie refuse de discuter avec les délégués ouvriers assistés, comme ils pensaient l'être, de M. le député Jaurès.

En présence de ce refus, le Comité de la grève retire à tous ses mandataires leur mandat. Il propose directement l'arbitrage et choisit M. René Viviani comme arbitre. La Compagnie donne pouvoir à M. Ménard, avocat à la Cour d'appel de Paris.

Le 3 décembre, les arbitres adoptent la convention suivante :

Article premier. — *a*) Les ouvriers renoncent en l'état, aux revendications présentées dans leurs lettres des 6 et 27 octobre 1902 précitées ; *b*) la Compagnie renonce à se prévaloir du cas de rupture du contrat qu'elle croyait pouvoir invoquer ; *c*) la sentence arbitrale du 20 mars 1892 reste, dans ces conditions, la loi des parties.

Art. 2. — La Compagnie payera aux ouvriers, du 1er janvier 1903 au 1er janvier 1904, dans les formes et sous les conditions adoptées en 1901, une prime de 5 0/0 calculée sur les salaires-types de la sentence arbitrale de 1892 ; quinze jours au moins avant le 1er janvier 1904, la Compagnie fera connaître aux mineurs ses intentions en ce qui concerne la prime.

Art. 3. — La reprise du travail commencera à la date convenue entre le comité de la grève et la Compagnie.

Art. 4. — La Compagnie confirme l'intention qu'elle a manifesté et prend en tant que de besoin l'engagement de ne prononcer aucun renvoi et de n'exercer aucune représaille à raison des faits de grève antérieurs au présent arbitrage (1).

Mines de la Loire. — A la suite de premières revendications restées sans résultat et remontant au 17 octobre 1898, la Fédération des Chambres syndicales des ouvriers mineurs du département de la Loire, profitant de la situation exceptionnelle de l'industrie du charbon, formulait, dans une lettre aux directeurs des Compagnies minières de la Loire, en date du 21 décembre 1899, les revendications des mineurs (2) :

1° Reconnaissance par les Compagnies minières du Comité fédéral ;

2° Fixation d'un minimum de salaire ;

3° Réduction de la journée de travail.

L'accord n'ayant pu s'établir, malgré les concessions accordées par les Compagnies, une grève s'ensuivit, terminée par un arbitrage de M. Jaurès, pour les mineurs et de M. Grüner pour les Compagnies.

Une double décision arbitrale des 4 et 6 janvier 1900, intervint sur la question de la remonte et sur la question des salaires. Un relèvement des salaires fixé à 9 0/0 du salaire lui même fut convenu.

Cette sentence arbitrale fut ratifiée à l'unanimité par les ouvriers.

---

(1) *Journal des Débats*, n° du 5 décembre 1902.

(2) Office du Travail, *Statistique des grèves*, 1899, p. 605 et suiv.

Aucune modification ne devait y être apportée jusqu'au 30 juin 1901. Après cette époque, les choses restèrent en l'état. Mais, plus tard, à partir du commencement de 1902, la situation des exploitations minières étant devenue moins bonne, les Compagnies décidèrent que, à partir du 16 août, la prime serait abaissée à 3 0/0.

A la suite de cet incident, la grève fut déclarée. Elle se termina le 28 novembre par une décision arbitrale de M. Ballot Beaupré, premier président de la Cour de Cassation.

Nous reproduisons ce document dans lequel se trouvent rapportées les principales péripéties de la grève et de l'arbitrage (1).

Nous soussigné, statuant comme tiers arbitre en vertu d'un compromis formé par les représentants des Compagnies minières et ceux des ouvriers mineurs dans le bassin de la Loire ;

Vu le texte de cette convention portant entre autres clauses : « Les arbitres auront la mission exclusive de trancher le différend qui s'est élevé sur le point de savoir s'il y a lieu de supprimer, réduire, maintenir ou augmenter la prime des salaires...

(Et le cas échéant pour quelle période ? période qui ne pourra pas dépasser le 30 juin 1904...)

La prime des salaires est actuellement de 3 0/0, avec maximum de 0 fr. 20 et minimum de 0 fr. 10 par journée...

Les arbitres ne seront pas astreints aux formes et délais de la procédure, leur sentence sera souveraine.

Les deux parties s'engagent à se conformer à la sentence arbitrale, quelle qu'elle soit ;

Vu les pièces du dossier qui nous a été communiqué ;

Après avoir entendu en leurs explications respectives, les deux

---

(1) *Journal des Débats*, nº du 30 novembre 1902 ; Comite central des houillères de France, note du 28 novembre 1902.

arbitres, MM. Cholat, membre de la Chambre de Commerce de Saint-Etienne, pour les Compagnies, et Briand, député de la Loire, pour les ouvriers ;

Attendu que, malgré l'esprit de conciliation dont ils étaient animés, les deux arbitres sont restés en désaccord, mais seulement sur la quotité et la durée d'une augmentation à allouer pour la prime des salaires ;

Qu'il nous appartient donc de prononcer seul la sentence arbitrale ;

Attendu, en fait, que le 6 janvier 1900, à la suite d'une grève qui avait éclaté dans le bassin de la Loire, il avait été convenu, en conformité d'une sentence émanée de deux arbitres : MM. Jaurès et Grüner, qu'à raison de la « prospérité de l'industrie minière à cette époque », les ouvriers « bénéficieraient d'un relèvement des salaires », fixé à 9 0/0 du salaire lui-même, avec cette réserve que l'augmentation « ne serait en aucun cas inférieure à 30 centimes ni supérieure à 50 centimes par journée de travail » ;

Etant d'ailleurs expressément stipulé que « les parties s'engageaient à n'apporter à la convention aucune modification jusqu'au 30 juin 1901 » ;

Attendu que l'engagement fut, de part et d'autre, respecté ;

Qu'ainsi durant toute cette période, les ouvriers avaient droit à la prime de 9 0/0, quand même dans l'intervalle la prospérité de l'industrie minière aurait diminué, mais que, par contre, ils ne pouvaient rien réclamer au delà, quand même elle se serait accrue ;

Attendu qu'il est constant que, postérieurement au 6 janvier 1900, un accroissement considérable se produisit ; que, cependant, les ouvriers, au 30 juin 1901, se bornèrent à accepter, par une sorte de tacite reconduction, le maintien du *statu quo* ; mais que, sous l'influence de causes multiples, l'industrie minière, à partir du 1er janvier 1902, étant devenue non prospère, les Compagnies, le 30 juillet, annoncèrent par voie d'affiches que, à dater du 16 août, la prime serait abaissée des 2/3, c'est-à-dire à 3 0/0 ;

Qu'alors a pris naissance la grève actuelle ;

Attendu que, dans les conditions où elles se trouvent aujourd'hui placées, les Compagnies du bassin de la Loire sont incontestablement fondées à réduire la prime de 9 0/0 établie par la sentence du 6 janvier 1900 ;

Mais qu'en présence d'une cessation de travail qui a pour but de si graves conséquences, il importe de rechercher dans quelle juste mesure la réduction doit avoir lieu ;

Attendu qu'examen fait du dossier en ayant, d'une part, tel égard que de raison aux considérations de diverse nature, invoquées par les ouvriers, notamment en ce qui touche, soit leur acceptation du *statu quo* après le 30 juin 1901, malgré la hausse exceptionnelle des charbons, soit l'inscription aux frais généraux de redevances tréfoncières, non prévues par la loi ;

En tenant compte, d'autre part, des renseignements comparatifs fournis au nom des Compagnies pour l'ensemble des dernières années, en ce qui concerne le quantum de la production, les prix de revient, les prix de vente, le montant des bénéfices réalisés, les sommes qui, sur ces bénéfices, ont été prélevées soit pour constituer des réserves, soit employées pour l'exécution des travaux neufs, etc.;

En envisageant enfin, non seulement l'état de la crise que subit en ce moment l'industrie minière, mais encore les éventualités à prévoir, et pour le 1er trimestre de 1903, et pour les deux qui suivront, il nous paraît équitable de fixer dans l'espèce une prime qui, décroissant par périodes successives jusqu'à l'expiration du terme stipulé dans le compromis (30 juin 1904), sera de 5 0/0 jusqu'au 30 juin 1903, de 4 0/0 pour le deuxième semestre de 1903 et de 3 0/0 pour le premier semestre de 1904 ;

Par ces motifs,

Décidons :

1° La prime des salaires, réduite de 9 à 3 0/0 depuis le 16 août 1902, sera jusqu'au 30 juin 1903 portée à 5 0/0 du salaire de chaque ouvrier, sans pouvoir être ni inférieure à 20 centimes ni supérieure à 35 centimes par journée de travail ;

2° Elle sera de 4 0/0 pour le 2e semestre de 1903 avec un minimum de 15 centimes et un maximum de 25 centimes ;

3° Elle sera de 3 0/0 pour le 1er trimestre de 1904 avec un minimum de 10 centimes et un maximum de 20 centimes.

Fait à Paris, le 28 novembre 1902.

Signé : Ballot-Beaupré.

Détail remarquable : L'arbitrage de M. Ballot-Beaupré avait été accepté par une majorité très faible, 39 voix seulement sur 8.301 votants. Les abstentions avaient été très nombreuses ; elles s'élevaient au chiffre de 10.000 dans le bassin.

Tissages.— Chez les tisseurs lyonnais (1) (c'est la seconde des professions qui doivent nous occuper), les accords collectifs en matière de conditions du travail remontent à une date fort ancienne, au début même de la Révolution française. Le 29 novembre 1789, un tarif de prix de façons était en effet élaboré par une Commission mixte nommée en vertu d'un arrêté royal du 8 août 1789. Il disparut dans la tourmente révolutionnaire. Mais dès le 10 frimaire an XI, fabricants et ouvriers s'unissaient à nouveau pour la fixation collective des prix de façon. Tous veillèrent à leur application ainsi qu'en témoigne une lettre revêtue de vingt-trois signatures et adressée au Conseil de prud'hommes, peu après son installation : « Les soussignés, y était il dit, fabricants d'étoffe de soie unie de cette ville, considérant que dans le nombre des nouvelles maisons de fabrique établies depuis quatre années, il en est qui peuvent ignorer la délibération prise à la date du 10 frimaire an XI, portant tarif des prix de façon....., il importe de donner à cet acte la plus grande publicité, prient Messieurs composant le Conseil de prud'hommes d'en déposer copie dans leurs archives, pour

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. II, p. 242 et suiv. Cf. pour les tisseurs stéphanois p. 343 et suiv., pour les tisseurs viennois p. 370 et suiv., pour les tisseurs roubaisiens p. 381 et suiv.

être exécutée suivant sa teneur, et d'en faire renouveler l'affiche afin que personne ne puisse prétendre l'ignorance. »

Ce tarif de l'an XI, complété pour les étoffes façonnées par ceux de 1811 et 1817, eut une assez longue durée. Aucun remaniement ne fut demandé avant l'année 1830.

En 1830, une crise dans l'industrie de la soie fit agiter à nouveau la question des prix de façon. Les 8 et 10 octobre, deux assemblées de tisseurs choisissent deux chefs d'atelier par quartier pour faire une enquête et préparer un projet de tarif qui devait être discuté par les parties intéressées. La première réunion des deux parties eut lieu le 21, sous la présidence du préfet assisté des maires de Lyon et communes suburbaines, des membres de la Chambre de commerce et du Conseil de prud'hommes.

Les délégués des fabricants déclarèrent qu'ils n'avaient aucun mandat pour traiter avec les représentants des ouvriers. Les ouvriers, de leur côté, avaient toutes prêtes leurs propositions, mais, disaient-ils, ils avaient le mandat de ne traiter qu'avec des fabricants munis, par leurs collègues, de pouvoirs certains et complets.

Le préfet convoque donc la fabrique pour procéder à l'élection des représentants patronaux.

Enfin, le 25 octobre, les deux commissions se réunissent sous la présidence du préfet ; elles se subdivisent en catégories d'articles et, au bout de quatre heures de délibérations, le tarif fut signé par tous les membres présents. Il était exécutoire à partir du 1er novembre.

En réalité, il ne put fonctionner. Le plus grand nombre des fabricants refusèrent de l'appliquer, affirmant que le tarif n'avait été signé que sous la pression de la rue et

par des délégués élus par un cinquième au plus des fabricants.

Cette conduite fut le signal d'une agitation ouvrière qui aboutit à l'émeute des 21, 22, 23 novembre. Les tisseurs descendirent en force de la Croix-Rousse avec un drapeau noir portant l'inscription : *Vivre en travaillant ou mourir en combattant*. Pendant dix jours, ils restèrent maîtres de Lyon; la ville ne fut reprise que le 3 décembre par l'armée du duc d'Orléans et du maréchal Soult, et le 7 décembre suivant, le tarif du 25 octobre était rapporté.

Un soulèvement général des forces ouvrières en 1834 ne réussit pas davantage. Les meneurs furent arrêtés comme chefs de coalitions, et bientôt le travail était repris aux anciennes conditions.

La lutte violente avait échoué : ce qu'elle n'avait pu faire, des négociations amiables le réalisèrent. A la fin de 1869, les tisseurs lyonnais, sans autre organisation que des commissions nommées pour chaque article, dans les réunions corporatives, firent campagne pour l'établissement d'un tarif concernant toutes catégories d'étoffes de soie. Le but fut atteint sans conflit, après quelques pourparlers.

Les années suivantes virent naître plusieurs associations de tisseurs : 27 mars 1870, création de la *Société civile de prévoyance et de renseignements pour le travail*, 1872, de la *Corporation des tisseurs de velours à deux pièces*, 1878, du *Syndicat général des tisseurs*, et de l'*Association syndicale des tisseurs de velours unis de la ville et de la campagne*. Toutes s'essayèrent à la conclusion d'accords collectifs relatifs aux conditions du travail. Le tarif de 1869 était toujours en vigueur et

appliqué, mais il s'agissait de régler des questions et des hypothèses non prévues.

En 1879, une importante fabrique de tissus unis, la maison Jaubert-Andras, ayant diminué de 20 0/0 les prix de façon portés au tarif de 1869, il était à craindre que d'autres maisons ne suivissent son exemple. La grève fut donc déclarée le 25 avril. Le 12 mai, la maison offrit à la Chambre syndicale (*Syndicat général*) de faire régler le conflit par une Commission mixte de conciliation. Cette proposition fut repoussée par la majorité des chefs d'atelier. Deux jours après le tarif de 1869 était rétabli.

Néanmoins, il se maintenait difficilement. Le 3 juin de la même année, une grève éclata dans une autre maison. Motif : violation du tarif. Ce fut au patron, cette fois, à refuser la médiation de la Chambre syndicale, en déclarant se tenir à la loi de l'offre et de la demande comme assurant le mieux la liberté du travail. La grève se termina par un échec.

Des négociations pour modifier le tarif remplirent toute l'année 1880. Le tarif du 31 août *pour l'article meuble*, comportait une augmentation ; il a été, depuis, généralement respecté.

Des grèves, au contraire, furent nécessaires pour maintenir les prix de façon relatifs à d'autres articles. La Chambre syndicale (*Syndicat général*) intervint (1881) ; elle décida de prendre des mesures contre toutes les maisons du même article qui ne respecteraient pas le tarif. Cette campagne, poursuivie pendant l'année 1882, fut couronnée de succès.

Les non-syndiqués eux-mêmes s'organisaient en vue du contrat collectif. En 1883, ils nommèrent une Commission qui convoqua pour la fin de mars trente fabricants

de velours façonnés. Six d'entre eux se rendirent à la convocation, et, ne voyant pas venir les ouvriers, se retirèrent. Au mois de juillet suivant, nouveaux efforts tentés cette fois par la Chambre syndicale. Mais les fabricants se présentèrent en si petit nombre que nul résultat ne put être obtenu.

Enfin, le 11 janvier 1884, deux mois avant le vote de la loi sur les syndicats professionnels, les prix de façon ayant été abaissés dans l'une des maisons de la place et sur son refus de rétablir le tarif, tous ses métiers furent arrêtés. La grève se prolongea jusqu'à fin mars; les ouvriers reprirent alors le travail sans avoir obtenu satisfaction.

En 1884, à la suite de désaccord parmi les ouvriers, s'était constituée, à côté de l'ancienne *Chambre syndicale des tisseurs* (syndicat général), la *Chambre syndicale de l'union des tisseurs et similaires*, la nouvelle association fit aussitôt campagne pour le relèvement des salaires. En décembre 1884, elle s'adressa aux patrons, leur demandant de constituer une Commission mixte chargée d'élaborer un nouveau tarif. La Chambre syndicale des patrons répondit le 3 janvier 1885 qu'elle entendait maintenir dans son intégralité le principe de liberté du travail, qu'aucun groupement de tisseurs n'était capable de garantir l'exécution du tarif et que la concurrence étrangère rendait impossible l'établissement stable d'une liste de prix. Cependant, sur intervention du maire de Lyon, une réunion contradictoire eut lieu le 12 mars; elle n'aboutit à aucun résultat.

Pour la spécialité des veloutiers, au contraire, une convention fut signée les 7 et 16 juillet entre patrons et ouvriers. Les négociations avaient été surtout conduites

par la nouvelle *Union des tisseurs et similaires*. Des délégations de quinze membres chacune s'étaient rendues chez les fabricants pour arriver à la constitution d'une Commission mixte. Le tarif des 7-16 juillet était l'œuvre de cette Commission.

Malgré l'institution d'une Commission exécutive par les ouvriers, il ne fut pas longtemps respecté. Une crise sévissait sur l'industrie lyonnaise ; le travail était rare et bien des ouvriers acceptaient des pièces au rabais.

Le 18 février 1886, nouvelle réunion de la Commission mixte. Les patrons constatèrent que le syndicat des veloutiers était impuissant à généraliser l'emploi du tarif. Il n'y avait, dès lors, conclurent-ils, qu'à se soumettre à la loi de l'offre et de la demande. Le tarif courant était inférieur de 75 centimes par mètre à celui du 7 juillet 1885.

Les veloutiers ne cédèrent pas immédiatement. Ils adressèrent au Ministère du Commerce une demande d'intervention à la suite de laquelle le préfet organisa une entrevue entre les délégués du syndicat et les représentants du groupe des veloutiers de la Chambre syndicale lyonnaise. Cette entrevue (4 mars 1887) n'eut pas de succès. Les patrons déclarèrent aux ouvriers qu'eux, fabricants, étaient aussi impuissants à obliger leurs confrères à payer un tarif minimum que les tisseurs à forcer les ouvriers de la ville et de la campagne à ne pas prendre de travail au dessous de ce tarif ; ils repoussèrent également, au nom de la liberté du travail, la proposition de n'occuper que des veloutiers syndiqués.

Nous signalerons dans les années suivantes deux applications du contrat collectif dans les tissages lyonnais.

En 1888, c'est la *Chambre syndicale des tisseurs* qui,

profitant d'une reprise sérieuse du travail sur l'article façonné robes, obtient d'un grand nombre de maisons le relèvement des salaires.

En 1891, le *Syndicat des ouvriers et ouvrières du tissage mécanique* demandait aux patrons la journée de dix heures sans diminution des salaires. Treize maisons signèrent le document suivant :

« Les soussignés acceptent, à dater de ce jour, la fixation « de la journée de travail à dix heures dans leurs ateliers « de tissage mécanique, sans diminution de salaires pour « les ouvriers et ouvrières à la journée (tisseurs, ourdis- « seuses, tordeuses, dévideuses, etc.) et sans amende « pour la rentrée en retard des ouvrières et ouvriers qui « travaillent aux pièces. » Les délégués du syndicat avaient, de leur côté, pris l'engagement de faire appliquer la journée de dix heures à la campagne ; ils ne purent y parvenir. Quelques patrons songèrent alors à revenir sur les concessions faites. Les ouvriers furent assez forts pour s'y opposer et, depuis lors, la journée de dix heures n'a plus été mise en discussion dans les tissages mécaniques de Lyon.

Une grève dans laquelle intervinrent toutes les associations syndicales importantes éclata à Lyon, en 1894. Après un mois et demi de lutte, les prix de façon approchant de ceux du tarif de 1885 avaient été rétablis partout. Les ouvriers des tissages mécaniques obtinrent ainsi une augmentation de 10 à 25 0/0, suivant les articles.

Imprimerie et Typographie (1). — Pour être moins

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. I, p. 707

ancien que dans les tissages lyonnais, le contrat collectif n'en a pas moins parmi les typographes parisiens une longue existence. Son fonctionnement, d'autre part, paraît y avoir été plus parfait et plus régulier.

Une tentative pour l'établissement d'un tarif de main-d'œuvre avait déjà été faite en 1833, mais sans résultat. Des poursuites correctionnelles pour délit de coalition avaient amoindri, rompu la cohésion des forces ouvrières. Celles-ci se réorganisèrent en 1839, sous le nom de *Société typographique de Paris*, qui, sous l'aspect de Société de secours mutuels, dirigea ses efforts vers l'élaboration d'un tarif de main-d'œuvre. Les maîtres imprimeurs, du reste, s'en préoccupaient de leur côté, et de leur propre initiative, préparaient un projet de tarif.

Dans le courant de mai 1842, on convint de s'entendre pour sa rédaction. Une Commission mixte se réunit en janvier 1843. Ses travaux furent assez longs, car sur consultation des divers ateliers, des réponses si différentes avaient été faites, qu'elles ne paraissaient pas, dans bien des cas, s'appliquer au même travail. Le tarif ne fut donc définitivement arrêté que le 10 juillet 1843 ; il devait entrer en vigueur le 15 septembre suivant. Les résultats de cette réglementation furent bons ; les conflits individuels si nombreux auparavant, furent désormais évités. Voici quelques-unes des dispositions principales ; elles sont relatives au taux du salaire et à la durée du travail.

---

et suiv. Cf. pour les typographes de Lyon p. 773 et suiv., pour les typographes de Marseille p. 797 et suiv., de Bordeaux p. 813 et suiv. Cons. Office du Travail, *Conciliation et arbitrage*, p. 509 et suiv.

Prix du 1000 d'*n* des corps les plus employés (8 au 12) : manuscrit 55 centimes, réimpression 50 centimes.

Corrections payées à raison de 50 centimes l'heure.

Journée de conscience : dix heures de travail effectif, prix établi de gré à gré. (Cependant, dans l'esprit des commissions, le prix des heures de correction, 0 fr. 50, impliquait et consacrait celui des heures de travail à la journée.)

Gratifications (obligées) : 25 centimes par heure pour le travail de nuit, du dimanche et des fêtes légales ; 1 franc par nuit pour le travail des journaux paraissant le matin et 1 fr. 50 pour la journée du dimanche et des fêtes employée au travail des journaux du jour.

Les délégués ouvriers, parmi plusieurs vœux présentés, purent aussi obtenir l'adoption de cette disposition intéressante. « La conférence mixte, avant de se séparer, exprime le vœu qu'il soit formé une Commission dite d'exécution. Cette Commission connaîtrait de toutes contestations qui pourraient s'élever à l'occasion, soit des dispositions contenues dans le tarif, soit de tous les cas non prévus qui se rattacheraient aux principes dudit tarif. »

Cette Commission d'exécution ne fut pas constituée, il y fut suppléé par la Commission mixte, qui remplit le rôle de conciliateur et d'arbitre tant que ses membres furent en nombre suffisant. De 1843 à 1845, trente différends furent ainsi réglés et la décision prise fut toujours acceptée sans appel par les deux parties.

Le tarif de 1843, devait être revisé cinq ans après, par une Commission constituée d'après le mode adopté en 1842. La Commission se réunit le 10 mars 1848, ajourna le commencement de ses opérations au 1er juillet, puis prorogea le tarif jusqu'en 1850, en y apportant quelques modifications insignifiantes.

Son œuvre principale consista dans l'organisation du fonctionnement du contrat collectif dans l'avenir.

On créait, en effet, une *Commission arbitrale* permanente, composée en nombre égal de patrons et d'ouvriers. Elle devait connaître de toutes les contestations qui pourraient lui être soumises à l'occasion, soit des dispositions contenues dans le tarif, soit de tous les cas non prévus se rattachant à ses principes.

Tout règlement particulier, portant décision ou interprétation relative au tarif était déclaré nul et non-avenu.

La procédure devant la Commission était l'objet de dispositions spéciales. Les intéressés à obtenir l'avis de la Commission, devaient signer et remettre au Président, une formule d'adhésion par laquelle ils déclaraient s'en rapporter sans restriction, ni réserve à la décision à intervenir. Les parties étaient entendues, puis les membres de la Commission délibéraient et communication de la sentence était immédiatement donnée aux intéressés.

Cette Commission arbitrale fonctionna régulièrement jusqu'en 1854 ; elle disparut définitivement en 1858.

La Commission arbitrale était destinée à trancher les conflits s'élevant à l'occasion de l'application et interprétation du tarif. Mais celui-ci lui-même ne devait pas être immuable, il devait se plier aux circonstances économiques, aux conditions variables de la profession ; il était donc utile de statuer sur le mode de revision. Ce point était prévu par l'accord de 1848. La revision devait être l'œuvre d'une Commission mixte, composée de quatorze membres titulaires et de quatre suppléants (neuf patrons et neuf ouvriers). Comment elle était nommée ? c'est ce qu'indique l'article 49, 2° du contrat collectif.

Jusqu'en 1860, on ne songea pas à mettre en œuvre les

dispositions relatives à la revision. A cette date la cherté plus grande, à Paris, des vivres et des loyers, parut rendre nécessaire une nouvelle discussion des conditions de travail. La commission mixte fut élue et les pourparlers s'engagèrent entre représentants des patrons et des ouvriers. Mais successivement les ouvriers virent repousser toutes leurs propositions. L'intervention de la police procédant à des arrestations arbitraires, vint encore compliquer la situation et mettre obstacle à la conclusion d'un accord.

Les ouvriers adressent alors à l'Empereur, le 30 mars 1862, une pétition couverte de 2.400 signatures, pour solliciter le règlement d'administration publique, promis par le décret du 5 février 1810, sur l'organisation de l'imprimerie. Ce règlement, disait la pétition, devrait stipuler : « 1°...; 2° Que le tarif périodiquement fixé par une conférence composée mi-partie de patrons, et mi-partie d'ouvriers élus par le suffrage universel de leurs pairs, est obligatoire pour tous, patrons et ouvriers, sans exception. »

Le Ministre du Commerce répondit qu'il était impossible de satisfaire au vœu exprimé : il appartenait aux seules parties intéressées de fixer de gré à gré les clauses de leur accord.

Abandonnés par le gouvernement, les ouvriers acceptèrent alors les propositions des patrons. Le prix de l'heure était majoré de 5 centimes, de même le prix du mille pour les ouvrages futurs. Une augmentation équivalente fut accordée quelques jours après aux ouvriers en conscience dans 71 imprimeries sur 83.

1867 : nouvelle revision du tarif sur l'initiative de la Commission ouvrière. Les patrons consentent à une augmentation de salaires de 50 centimes par jour. Le travail

en conscience fut payé à raison de 6 francs pour dix heures, les heures de correction à raison de 0 fr. 60. On modifia également les articles relatifs aux gratifications. Les heures du dimanche et des fêtes, celles de nuit après la onzième heure de travail de jour jusqu'à minuit, furent majorées de 25 centimes. Après minuit les heures furent payées 35 centimes en plus jusqu'à l'heure habituelle du commencement de la journée. Le salaire des jeunes gens pendant la première année après l'apprentissage, de même celui des vieillards devait être débattu de gré à gré.

Pendant la guerre de 1871, la Société typographique parisienne (fondée en 1858), qui avait été l'âme des négociations en 1860 et 1867, épuisa la plus grande partie de ses ressources. Elle ne pouvait songer à défendre utilement auprès des patrons, les intérêts ouvriers. Plusieurs années se passèrent donc dans le recueillement et la préparation à une nouvelle revision de tarif qui fut étudiée par une commission spéciale et présentée à la Chambre des maîtres-imprimeurs en 1876. Après de multiples péripéties, on arriva en 1878 à un accord pour le prix du travail aux pièces que les imprimeurs consentirent à élever. Mais sur un autre point, celui de la fixation du prix de l'heure pour le travail en conscience, un dissentiment éclata. Chaque partie maintint ses exigences, la grève fut déclarée. Elle fut longue, chacun des adversaires ayant trouvé des partisans, les imprimeurs parmi les éditeurs et les ouvriers chez un certain nombre d'imprimeurs; commencée le 21 mars 1878, elle ne se termina que le 10 juin. L'interruption de travail avait duré quatre-vingt-huit jours.

Les patrons l'avaient emporté et les ouvriers n'étaient rentrés à l'atelier, que contraints par la nécessité,

Vingt ans plus tard, au 1er janvier 1898, les relations n'avaient pas encore été reprises entre les deux Chambres syndicales de l'imprimerie typographique de Paris.

Ici se place un fait capital dans l'histoire du contrat collectif chez les imprimeurs et typographes. C'est l'apparition d'un organe central auquel vont se rattacher tous les groupements régionaux et chargé de conduire la campagne en vue de l'amélioration des conditions du travail.

Nous terminerons cette étude du contrat collectif dans l'imprimerie, en apportant quelques renseignements sur la naissance, l'organisation et le fonctionnement de la *Fédération française des Travailleurs du Livre* (1).

La grève de 1878 avait eu pour résultats de faire émigrer le travail hors de Paris. Plusieurs maîtres-imprimeurs transportèrent leurs ateliers dans la banlieue et dans les départements voisins; les éditeurs libraires, confièrent de plus en plus leurs travaux aux imprimeurs provinciaux et les imprimeurs qui restèrent à Paris décidèrent, pour faire face à cette concurrence, de réaliser des économies sur les salaires de leurs ouvriers.

Il n'y avait qu'un moyen de combattre les funestes effets de la grève : il fallait créer une fédération de tous les syndicats typographiques. La Fédération, réunissant en un seul bloc, les revendications de tous les travailleurs du livre, devait obtenir un commencement d'unification des salaires qui pouvait seule empêcher le métier d'émigrer en entier de la capitale.

---

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. I, p. 825 et suiv. *Conciliation et arbitrage*, p. 509 et suiv. Léon de Seilhac, *Syndicats ouvriers*, p. 181 et suiv.

En 1881 fut donc fondée la *Fédération typographique française du Livre et des Industries similaires*, comprenant toutes les Sociétés et Chambres syndicales existantes. Elle devint bientôt, au Congrès de Paris (1885), la *Fédération française des Travailleurs du Livre.*

Elle se propose surtout de combattre l'avilissement des salaires en favorisant l'application du système commanditaire, en faisant prévaloir à son défaut le mode de travail *en conscience* et surtout en soumettant à l'agrément des patrons un tarif commun de prix de main-d'œuvre, écartant ainsi les effets désastreux pour les ouvriers, de la concurrence entre patrons.

Elle doit, porte l'article 1, 3° des statuts de 1881 « établir un tarif aussi uniforme que possible pour toute la France, afin d'éviter l'émigration du travail d'une ville à une autre, émigration produite par les énormes différences des tarifs existants ».

Le Congrès de la Fédération tenu à Paris en 1885 est venu réclamer encore l'établissement d'un tarif type pour toute la France « avec une différence de tant pour cent pour chaque section, différence basée sur le prix de revient des objets de première nécessité ».

Depuis la naissance de la Fédération, il n'est guère de conflit collectif intéressant l'une des professions du livre dans lequel elle ne soit intervenue. C'est à Nancy, en avril 1882, que la Fédération exerça pour la première fois son office de conciliation. Elle put y faire conclure une transaction entre les typographes et les imprimeurs. Le mois suivant, mai 1882, un conflit surgit à Nîmes ; un délégué du Comité central y fut envoyé et parvint à faire reprendre le travail.

Il faut lire les quelques pages que les publications de

l'Office du Travail : *Conciliation et arbitrage*, *Associations professionnelles*, consacrent à la Fédération des Travailleurs du Livre, pour se rendre compte de son activité aussi bien que des résultats obtenus dans la voie de la pacification industrielle. Parfois le Comité central peut faire augmenter les salaires ; le plus souvent son effort a dû se borner à les maintenir, ce qui peut être considéré comme un véritable succès, étant donné l'état difficile du métier surtout en ces dernières années.

En 1895, les deux congrès, ouvrier et patronal, de Marseille acceptent le principe d'une Commission mixte permanente.

Celle-ci fonctionne heureusement depuis 1895.

Elle a arrêté un règlement d'apprentissage et va discuter incessamment un projet de tarif général pour le travail à la machine. Elle a voté, enfin, la création de commissions mixtes d'arbitrage, commissions locales chargées d'assurer la mise en œuvre, le jeu régulier et normal des accords collectifs entre patrons et ouvriers.

Comment cette immense force collective que représente aujourd'hui la Fédération des Travailleurs du Livre est-elle parvenue à unifier ainsi le mouvement ouvrier dans une profession spéciale ? C'est ce que nous devons dire en quelques mots. Ce succès elle le doit, croyons-nous, les circonstances favorables à son développement mises à part, elle le doit à son intelligente organisation centrale, à l'heureuse part aussi faite à la liberté des groupements particuliers sous l'autorité du Comité de la Fédération, aux sérieux avantages, enfin, que chacun retire de l'acceptation de la discipline imposée.

Nous avons dit déjà que le tarif type élaboré par la Fédération était susceptible d'adaptation aux conditions

particulières de la vie dans chaque localité. La Fédération n'enlève donc pas aux syndicats leur entière autonomie. Tout ce qui concerne l'intérêt particulier des membres d'un groupe, est laissé à celui-ci qui conserve, de cette façon, la responsabilité de la gestion de ses fonds personnels, de sa caisse de chômage, de sa caisse de maladie. Mais, dès qu'il s'agit d'intérêts généraux, la Fédération veut être seul juge de la meilleure manière de les défendre. Une grève déclarée en temps inopportun peut être une cause de trouble dans toute la profession. Aussi, le Comité central, qui est l'âme de la Fédération, n'autorise un syndicat à déclarer la mise-bas qu'après l'avoir consulté. Il reste seul juge de l'opportunité d'une déclaration de guerre.

Et il a un moyen bien simple de forcer les sections à compter avec lui. Il a la libre disposition de la caisse fédérale. Pendant treize semaines, il distribue aux grévistes approuvés par lui, un secours quotidien de 3 fr. 50, tandis que les chômeurs non approuvés ne touchent aucun secours et ont vite fait d'épuiser dans la lutte leur caisse syndicale.

Mais il se peut que les sections soient obligées de déclarer la grève sans avoir le temps de consulter la Fédération. Alors intervient un règlement, déterminé par le Comité central, qui a fixé les catégories de fédérés autorisés à se prévaloir du titre de grévistes.

Outre les secours aux grévistes, la Fédération alloue des indemnités aux ouvriers en quête de travail.

Voilà pour les liens qui unissent la Fédération et les sections. Quelques indications sur l'organisation centrale :

Le Comité central se compose de vingt-cinq membres

nommés par les sections et de deux membres de chacun des syndicats similaires.

Les élections ont lieu tous les trois ans dans la première quinzaine de décembre.

Le Comité central nomme un délégué permanent qui est en réalité le secrétaire général de la Fédération. Il est la personnification de l'autorité directrice. Depuis longtemps déjà ce poste est occupé par M. Keüfer.

A côté du Comité central nommé au scrutin de liste et à la même époque que le Comité, siège une Commission de contrôle dont les attributions sont limitées à la surveillance de la gestion des fonds fédéraux.

Ceux-ci sont presque en totalité constitués par des versements de chaque sociétaire. Sur les cotisations payées par celui-ci à son syndicat il est prélevé une somme de 40 centimes par mois qui forme le fonds ordinaire de la caisse fédérale. Ce fonds suffit à payer les impressions, les frais généraux, le service du journal la *Typographie française*, les premiers secours de grève. Si une grève se prolonge ou prend une grande importance, le Comité central peut décréter un impôt exceptionnel de grève.

*
* *

Avant de quitter le groupe des contrats passés par une force collective ouvrière autre qu'une coopérative de main-d'œuvre, nous signalerons encore deux hypothèses particulières. On y remarque l'emploi de procédés spéciaux relativement à l'exécution du contrat collectif.

En 1876 s'était formée à Lyon une *Chambre syndicale des ouvriers cordonniers* qui, peu de temps après sa constitution, décidait une grève pour obtenir une augmentation

de salaire. Huit cents cordonniers prirent successivement part à cette grève qui dura huit mois et aboutit à une augmentation de 0 fr. 50 par paire de souliers. Mais voici la particularité : à mesure que le travail était repris au nouveau prix, le patron devait s'engager à verser le montant de l'augmentation entre les mains d'un délégué du syndicat qui passait toutes les semaines. Et ce fut ainsi qu'on alimenta la caisse de la grève (1).

Nous trouvons quelque chose d'analogue à cette convention chez les facteurs de pianos à Paris. Leur Chambre syndicale était arrivée en 1882 à l'établissement d'un tarif. Un patron qui avait signé celui-ci, s'étant rétracté, ses ouvriers quittèrent le travail et ne le reprirent, au bout de trois jours, qu'à la condition qu'une somme représentant le salaire de ces trois journées, soit quinze cents francs, fut versée par le patron à la caisse de la grève. Ce qui fut exécuté (2).

Ces stipulations au profit de la collectivité ouvrière offrent quelque analogie avec les clauses pénales que des syndicats professionnels pourraient se faire promettre par les patrons pour le cas où ceux-ci n'exécuteraient pas leurs engagements.

Conclusion. — Il ressort de cet exposé des faits, et nous l'avions annoncé par avance, que les accords entre patrons et collectivités ouvrières apparaissent dans l'ensemble, comme une institution extra-juridique, fonctionnant surtout en fait et en dehors des règles du droit positif. Cette conclusion pourrait s'exprimer de la façon

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. II, p. 49.
(2) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. II, p. 739.

suivante : la fixation des conditions de travail par accords entre patrons et ouvriers apparaît sous forme de *discussion collective* et d'*arrangements collectifs* ; rarement, elle sera créatrice de droits et d'obligations civiles entre le patron d'une part et la collectivité d'autre part ; rarement, par suite, elle sera l'occasion d'un *contrat collectif* : cette expression nous paraissant impliquer l'existence de droits, d'obligations, au profit ou à la charge d'une collectivité.

II. — Discussions, ententes collectives et coopératives de main-d'œuvre.

La force collective qui débat avec un patron les conditions du travail, peut, nous l'avons dit, se présenter sous la forme d'une coopérative de main-d'œuvre. C'est une association ouvrière qui ne possède ni capital ni matériel d'exploitation, ne fabrique pour la vente aucun produit, traite uniquement des conditions de travail de ses membres. Nous avons seulement relevé plus haut cette particularité : les salaires sont fixés en bloc pour l'ensemble des associés et pour une tâche qui doit être exécutée en commun. Il y a travail aux pièces en commun et rémunération globale pour celui-ci.

On aperçoit, sans doute, que la constitution d'une pareille force collective, impliquant une plus intime confusion d'intérêts exige aussi une confiance réciproque plus grande, un esprit de solidarité plus développé parmi les ouvriers. Le petit nombre et le peu d'ampleur des coopératives de main-d'œuvre ne devra donc pas surprendre.

Voyons les principales applications de ce système :

Dès 1844, l'*Office du travail* nous signale l'existence

d'une société de ce genre parmi les tonneliers de Marseille (1).

En 1844, l'installation à Marseille des deux raffineries Roux et Granval fournit aux ouvriers barriqueurs l'occasion de former une association de production. Les matières premières (vieux boucauts) étaient prises à la raffinerie et il n'y avait qu'à les transformer en tiercons, en barriques pour les mélasses ou en boucauts pour le sucre raffiné. Le seul capital nécessaire était celui destiné à l'achat des outils indispensables.

Les membres de la Société Saint-Gualbert, fondée par les tonneliers en 1843, devaient passer par groupes à l'atelier à tour de rôle. Il y eut un moment jusqu'à cent sociétaires occupés. L'atelier fonctionna pendant dix-huit mois. Puis il ne fut plus en mesure de répondre aux commandes de produits neufs pour la raffinerie qui prenait alors une grande extension. Les commandes, à l'atelier social, se ralentirent, les ouvriers trouvant à gagner davantage chez les patrons, le quittèrent peu à peu jusqu'à ce qu'il disparut.

En 1848, ce sont les tailleurs de Paris qui constituent une société de travail (2).

Au moment de la Révolution de février 1848, souffrant depuis plusieurs mois d'une morte saison exceptionnelle, ils s'étaient réunis à l'une des barrières de Paris, pour discuter sur la meilleure manière d'organiser une associa-

---

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. II, p. 774, 775.

(2) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. II, p. 605-607.

tion. Les fabricants de tissus, d'autre part, réunis à l'Hôtel de Ville, demandaient, comme une mesure de salut public, qu'on leur fournisse le moyen d'occuper leurs ouvriers. Le Gouvernement provisoire rendit alors (19 mars 1848) un décret obligeant les communes à pourvoir à l'habillement de leurs gardes nationales. La ville de Paris, pour une fourniture de cent mille habillements, commanda donc trois cent mille mètres de drap aux manufactures d'Abbeville, Louviers, Elbeuf.

Les ouvriers tailleurs adressèrent alors au gouvernement la demande suivante :

« Les ouvriers tailleurs demandent au gouvernement l'entreprise des tuniques et pantalons à confectionner pour la garde nationale. S'ils désirent obtenir cette entreprise, c'est afin de venir en aide, sans exploitation possible, à tous leurs confrères manquant de travail. Les trois délégués de la corporation s'engagent à partager également et fraternellement avec leurs camarades les produits du travail ; ils vous donneront, si vous désirez les entendre, tous les renseignements qui vous seraient nécessaires. »

La demande fut accueillie. Le 28 mars 1848, marché était passsé avec le maire de Paris pour cent mille uniformes, à raison de quatre cents par jour, au prix de dix francs par tunique et trois francs par pantalon, y compris les fournitures et garnitures estimées à deux francs par pantalon. Le 6 avril, un deuxième marché était conclu avec l'intendance de la garde mobile, pour 10.180 tuniques et pantalons à livrer le 16 mai. Le 14, ce dernier travail était terminé.

L'État fournit un atelier. Ce fut la prison pour dettes, rue de Clichy, devenue vide par l'abolition de la contrainte par corps.

Les maîtres tailleurs appuyèrent de leur crédit et de leur argent la demande de leurs ouvriers.

Tous les ouvriers tailleurs furent admis dans la société.

Voici quelques articles de ses statuts :

1. La Société est divisée par séries, chaque série est divisée par sections ;

2. Une section se compose de dix hommes et s'augmente jusqu'à quatorze ; arrivé à ce point, elle se partage et forme deux sections ; elle a son numéro d'ordre dans la série ;

3. Une section a un chef et un sous-chef élus à la majorité des voix par les membres de la section ;

4. Une série est composée de dix sections, au plus ; elle a un numéro d'ordre dans la Société ;

5. Une série a un chef et un sous chef élus par les chefs de section de la série, à la majorité des voix ;

6. La Société est gérée par un Comité, composé d'un président, d'un vice-président et d'un caissier (ce dernier doit être sédentaire), élus à la majorité des voix par les membres de la Société ;

7. Le Comité s'adjoint un secrétaire principal ;

30. Tous les fonctionnaires sont élus pour trois mois, sauf réclamation contre eux. Ils sont rééligibles ;

32. Chaque sociétaire verse à la caisse 50 centimes par semaine, depuis le 1er avril jusqu'au 1er juillet, et depuis le 1er octobre jusqu'au 1er janvier ; le reste de l'année, la cotisation n'est plus que de 0 fr. 25 par semaine ;

41. La cotisation d'admission est fixée à un franc pour chaque sociétaire.

La journée fut de dix heures avec un salaire uniforme de 2 francs, sauf à répartir plus tard les bénéfices, mais

comme la ville ne payait que sur livraison et seulement les sept dixièmes, le reste étant retenu par cautionnement, on donna aux ouvriers, qui ne pouvaient attendre, des bons de 1 à 3 francs, remboursables par la Société. Ces bons furent aussitôt acceptés par les petits marchands du quartier de Clichy et des Batignolles, qui se les transmirent entre eux comme argent comptant ; il en fut émis pour 30.000 francs en trois mois. Ils furent tous amortis fidèlement, sans tentative de contrefaçon.

Le nombre des ouvriers occupés dans les ateliers varia de 800 à 1.600 ; une partie du travail fut exécutée à domicile par plus de deux mille familles.

Pendant les journées de l'insurrection de juin, pas un ouvrier ne quitta l'atelier ; et après deux jours de fermeture, pendant lesquels la circulation fut interdite dans les rues, on n'eut à relever que douze absences.

L'administration n'en cassa pas moins le marché dans les derniers jours de juillet, en accordant 30.000 francs d'indemnité.

Le quart du travail prévu avait été exécuté. La Société avait reçu 370.818 francs de la Ville de Paris et 142.000 du Ministère de l'Intérieur.

Le compte des bénéfices de l'atelier Clichy donna 75 centimes en plus, par personne. Ceux qui réclamèrent leur dividende furent payés, les autres convertirent leurs parts en actions d'une nouvelle société, véritable coopérative de production, propriétaire de 70.000 francs de capital, qui se constitua alors.

En 1879, au Congrès ouvrier socialiste de Marseille, la question des Sociétés ouvrières de main-d'œuvre fit l'objet d'un long et intéressant rapport de M. Gouttes, délégué du Cercle de l'Alliance des travailleurs de

Toulon (1). Distinguant les associations ouvrières pratiques (2) en associations coopératives de production, ayant outillage et capital d'exploitation, et en associations ouvrières n'ayant ni outillage, ni capital d'exploitation; il donnait sans hésiter la préférence à ces dernières. Leurs avantages pour les ouvriers, pour les patrons, pour la production en général, étaient longuement exposés avec chiffres à l'appui. M. Gouttes, lui-même, avait essayé le système, et c'était, d'après son expérience personnelle, qu'il le préconisait.

En 1878, il s'était chargé, pour le compte d'une équipe d'ouvriers, de 40 wagons construits par la marine militaire, à l'usine Mourraille et Cie, à Toulon. En trois mois, les wagons avaient été achevés, alors qu'il avait fallu dix mois pour en faire trente. Le prix consenti devait être le prix de revient antérieur diminué, pour déterminer le patron à faire l'essai du système, des appointements antérieurs de M. Gouttes (250 fr. par mois). Les résultats furent tels, dit M. Gouttes, « que les comptables eux-« mêmes, le personnel des frais généraux, voulurent « être participants dans la suite »; ce qui n'était certes pas possible puisqu'ils ne contribuaient en rien à la production même. Le patron, lui aussi, aurait voulu avoir une part des bénéfices réalisés.

Et cet éclatant succès fut précisément cause de l'échec

---

(1) Journal *le Siècle*, nº du 23 avril 1901. *Dictionnaire du commerce, de l'industrie et de la banque*, par MM. Yves Guyot et Raffalovich, vº Travail, t. II, p. 1547.

(2) M. Gouttes oppose les associations ouvrières *pratiques* aux associations de *défense professionnelle*.

de cette tentative, qui ne fut pas renouvelée. L'industriel, pour ne pas mécontenter le personnel des frais généraux, revint à l'ancien système.

Les hypothèses de sociétés ouvrières de travail, déjà citées, appartiennent au passé ; à l'heure actuelle, nous retrouvons des groupements analogues dans les commandites chez les imprimeurs et dans la *Société anonyme à capital variable pour la composition, l'impression*, etc., des *journaux officiels de la République française*.

Le système commanditaire est défini par l'enquêteur de l'Office du travail sur les Associations professionnelles, le système du *marchandage collectif*, dans lequel les bénéfices ordinaires des marchandeurs (dans l'imprimerie, c'est le metteur en pages), au lieu d'aller à un homme seul, vont à tous les hommes d'une équipe. C'est exactement la définition de la Société ouvrière de travail (1).

Ce système ne fonctionne pas exclusivement dans l'imprimerie. Les coopératives de main-d'œuvre déjà citées nous ont fourni des exemples de son application : ainsi l'atelier de Clichy n'était pas autre chose qu'un atelier commanditaire. La commandite est introduite dans une maison de tannerie en 1871, et cette association de main-d'œuvre existait encore en 1900. Le même système est appliqué dans une autre tannerie de 1889 à 1897 (2).

---

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. I, p. 733 et suiv. Chambre syndicale typographique parisienne, *Propagation des commandites*, 1898; *Essai de la commandite à l'Imprimerie Nationale*, 1899.

(2) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. II, p. 169 et 175.

Il aurait fonctionné dans l'industrie des mines avant la loi de 1894 sur les retraites ouvrières.

Mais c'est dans l'imprimerie qu'il a pris la plus large extension et que nous en trouvons les plus nombreux exemples (1).

Nous en ferons l'historique dans cette profession après avoir fourni quelques indications sur son fonctionnement.

On distingue deux espèces principales de commandite : la commandite égalitaire et la commandite au *prorata*. Dans la première, chaque ouvrier, fournissant la même quantité minimum de travail, touche la même rétribution pour le même temps d'occupation. La commandite au *prorata* n'est pas autre chose que le travail aux pièces avec cette différence que le *boni* de l'ouvrage, lorsqu'il est terminé, se trouve réparti entre tous les collaborateurs en rapport de la somme de travail fournie par chacun d'eux. Quelques ouvriers dont les aptitudes, pour une cause quelconque, sont amoindries préfèrent la commandite au *prorata* à la commandite égalitaire ; de celle-ci ils craignent d'être évincés, comme producteurs inférieurs. Avec le *prorata*, d'autre part, on peut obtenir davantage de certains ouvriers. Mais le système égalitaire répond mieux à un idéal de solidarité ouvrière.

C'est en 1853, à l'imprimerie Dubuisson à Paris, que fut créée la première commandite.

En 1867, au moment de la revision du tarif de main-d'œuvre par une commission mixte, la délégation ouvrière

---

(1) Ch. Benoist, *Le travail dans la grande industrie*, *Revue des Deux-Mondes*, 15 septembre 1902, p. 292.

émit le vœu que la commandite égalitaire fût généralisée et rendue obligatoire dans tous les ateliers d'imprimerie. Le principe de la commandite obligatoire fut cependant écarté : les patrons le repoussèrent et les ouvriers, directement consultés, ne s'y montrèrent pas favorables. La commandite ne fut donc pas imposée, mais on en favorisa l'application en décidant que sur le tarif commun, un rabais de 10 0/0 pourrait être consenti sur les journaux quotidiens et travaux exécutés en commandite.

En 1876, nouvelle revision du tarif. La commandite obligatoire est encore proposée par les délégués ouvriers. Ils se heurtent à la résistance des maîtres-imprimeurs et l'on s'arrête, comme en 1867, à la commandite facultative.

Cependant des difficultés apparaissaient dans le fonctionnement des commandites tenant à l'autorité trop absolue du chef ouvrier de la commandite, ainsi qu'à l'absence de sentiments assez profonds de solidarité. Une réglementation fut jugée nécessaire par la *Société typographique parisienne ;* elle eut pour but de placer les groupes commanditaires sous l'étroite surveillance du syndicat. Le projet de règlement fut adopté par 1194 voix contre 293 sur 1516 votants ; il était applicable à partir du 10 avril 1882.

En juin 1895, le Comité de la *Société typographique* prononça l'exclusion de neuf membres d'une commandite de journal qui avait renvoyé trois de ses membres en prétextant leur incapacité. Quinze jours après la commandite reprit les trois ouvriers et l'exclusion fut annulée.

Mais ce fut l'occasion d'une nouvelle disposition insérée au règlement des commandites des 3 et 20 mars 1895. L'article 10 porte en effet que « Nul commanditaire ne

peut être déchu de ses droits sans un vote motivé et signé, en réunion extraordinaire, par les deux tiers du groupe et après en avoir soumis les raisons au comité qui juge si le commanditaire est passible d'une peine aussi rigoureuse ».

Aujourd'hui et dans l'imprimerie le système commanditaire est universellement répandu. On le trouve dans nombre d'ateliers; tous les journaux, ou à peu près, sont l'œuvre de groupes commanditaires.

Ces dernières années, il était question de l'introduire à l'Imprimerie Nationale. La discussion s'est engagée à la Chambre à l'occasion du vote du budget pour cet établissement. La Commission du budget avait demandé son application dans les ateliers de composition et pour les travaux accessoires. Cette proposition fut repoussée en 1899, admise en 1900 par 300 voix contre 223 (1). Aujourd'hui, le système commanditaire fonctionne à l'Imprimerie Nationale et tend à s'y généraliser.

Comme argument de fait à l'appui de son projet, la Commission du budget, par l'organe de son rapporteur, M. Dumont, citait l'exemple des ateliers du *Journal Officiel* où la commandite fonctionne, disait-il, à la satisfaction de tous. Et nous-même nous citerons le *Journal Officiel* comme un exemple curieux de commandites superposées. La commandite y existe en effet, en réalité, à deux degrés. Le travail dans les ateliers se fait par équipes commanditaires et, en outre, toutes les équipes

(1) *J. Off.*, Chambre, session ordinaire, 4 mars 1899, *Documents parlementaires*, p. 661 et suiv.; session extraordinaire, 1899, p. 2093 et suiv.

sont sous la direction d'ouvriers constituant entre eux une société pour fourniture de main-d'œuvre, et se présentant dans leurs rapports avec l'Etat, leur patron, comme un groupe commanditaire. Des équipes d'ateliers nous ne parlerons pas, puisqu'elles sont en tout semblables aux autres commandites. Mais nous devons nous arrêter un instant à la *Société anonyme de composition, impression*, etc., des *Journaux officiels de la République française* (1).

Sur la fin de l'année 1880, alors que le traité de l'Etat avec l'imprimeur du *Journal Officiel* était sur le point de finir, le Ministère de l'Intérieur, pour des raisons d'économie et pour favoriser les associations ouvrières, voulut confier directement la confection du journal à des ouvriers. Le syndicat typographique n'ayant alors d'existence légale que comme société de secours mutuels, une assemblée décida, le 23 novembre 1880, que 28 de ses membres seraient nominalement substitués au Syndicat et que le capital de garantie nécessaire leur serait avancé. Une Société anonyme au capital de 5.600 francs fut fondée. Chacun des 28 actionnaires souscrivit quatre actions de 50 francs. De par l'article 7 des statuts, les actionnaires ne pouvaient être pris que parmi les membres de la Chambre syndicale et un autre article stipulait que 5 0/0 des bénéfices seraient versés dans la caisse de retraites de la Société typographique parisienne.

Cette association devait employer 80 à 190 auxiliaires,

---

(1) Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. I. p. 742 et suiv. Statuts de cette Société modifiés le 18 septembre 1900, dans *le Siècle*, nº du 3 avril 1901.

ayant une part dans les bénéfices, part fixée par l'assemblée générale annuelle.

Mais « petit à petit, lit-on dans la *Typographie* du 16 octobre 1886, les actionnaires ne poursuivirent qu'un but : s'affranchir de la tutelle syndicale et ils arrivèrent à se considérer comme patrons. Cet état de choses ne pouvait durer longtemps : d'un côté, le Syndicat voulant répartir le travail et les bénéfices produits d'une façon équitable entre tous les travailleurs de cette imprimerie ; de l'autre, 28 actionnaires, se targuant de cette qualité pour chercher à accaparer la plus grosse part des bénéfices. »

En 1886, les coopérateurs de l'*Officiel* rompent avec le Syndicat et forment l'*Alliance typographique*. Huit ouvriers restent fidèles à l'ancien syndicat : ils sont congédiés.

Un vote de flétrissure contre les traités de l'*Officiel* fut émis par une assemblée générale du Syndicat le 10 octobre 1886.

En 1888, les coopérateurs de l'*Officiel* furent obligés par le Ministre de reprendre les huit ouvriers dissidents. Des clauses furent introduites dans le traité qui liait l'État à la société, pour empêcher le retour de pareil conflit.

La Société anonyme des Journaux officiels a revisé ses statuts en 1900. La durée en est prorogée jusqu'au 31 décembre 1920. Le capital social, primitivement fixé à la somme de 5.600 francs, est porté à la somme de 6.400 francs ; il est divisé en 128 actions de 50 francs chacune.

La Société anonyme des Journaux officiels est l'exemple le plus typique que l'on puisse fournir d'une Société

ouvrière de main-d'œuvre, contractant avec un patron pour les conditions du travail.

Nous l'avons rapprochée des commandites typographiques, elle en est très près, en effet ; et si l'on ne considère que les rapports de la société avec le patron il n'est guère possible de les distinguer. La différence réside surtout dans la constitution d'un véritable capital et l'existence d'actions. Mais cette particularité produit ce seul résultat de placer la société du *Journal officiel* dans la catégorie des sociétés par actions à capital variable. Dans l'esprit qui a présidé à sa création comme dans les résultats qu'il est possible d'obtenir par elle, elle n'est autre chose qu'une commandite, celle-ci étant par définition un *marchandage collectif* qui répartit entre plusieurs ouvriers les bénéfices produits par l'exécution d'un travail.

On peut juger par les explications qui précèdent que les coopératives de main-d'œuvre n'ont pris, jusqu'à présent, qu'un bien médiocre développement. Par avance, nous en avons déjà donné cette raison : le défaut de confiance réciproque et d'esprit de solidarité chez les ouvriers. Nous indiquerons encore les motifs suivants.

Les patrons qui traitent à forfait pour l'exécution d'un travail, très important parfois, désireraient être garantis contre les risques d'inexécution ou de mauvaise exécution. Ils cherchent cette garantie dans l'existence d'un capital individuel ou social qui réponde des dettes de l'entrepreneur isolé, ou de la société de main-d'œuvre. Mais, ce capital, bien peu souvent les ouvriers pourront le constituer ; on citera le cas de la *Société anonyme pour la composition*, etc., *des Journaux officiels*. C'est un cas exceptionnel et de plus, le premier capital de garantie fut fourni par le Syndicat typographique.

Autre et dernier motif qui éloigne les patrons du contrat collectif passé avec une société ouvrière : La coopérative de main-d'œuvre travaille, le plus souvent, dans les ateliers patronaux ; elle est chez le patron. Or, celui-ci peut penser, s'il adopte ce genre de convention, n'être désormais plus maître chez lui. Il traite une fois pour toutes avec le représentant du groupement ouvrier, le travail s'exécute ensuite et s'achève sans qu'il intervienne. C'est l'objection que formulait précisément à la tribune de la Chambre, M. le garde des sceaux, lors de la discussion du budget de l'Imprimerie nationale. « La commandite, disait M. Monis, s'entend d'un groupe d'ouvriers typographes, qui fait l'entreprise à forfait d'un travail déterminé vis-à-vis du patron. Un chef de commandite discute le prix que lui accorde le patron ; le patron ne connaît pas les autres ouvriers; il ignore dans quelles conditions se répartira l'ouvrage et comment il sere exécuté par les membres de la commandite (1). » Et M. Monis concluait au rejet de ce système.

Il y a bien de l'exagération dans ce reproche fait à la commandite, comme aux autres coopératives ouvrières. En ce qui concerne l'Imprimerie nationale, M. Mesureur a fort bien répondu que les commandites seraient constituées entre le personnel admis à l'établissement, que l'autorité, comme le droit de surveillance n'étaient en aucune façon amoindris. — Et, d'autre part, qu'il s'agisse d'un patron quelconque, l'important pour lui n'est-ce pas la bonne exécution de l'ouvrage; l'autorité passe au second

(1) *J. Off.*, Chambre, session extraordinaire, *Documents parlementaires*, 1899, p. 2092 *in fine*.

plan; elle est le moyen, non le but. L'objection faite aux Sociétés ouvrières de main-d'œuvre et tirée de l'autorité patronale, ne nous paraît donc pas fondée.

§ 2. — Discussions, ententes collectives et groupements de droit public en matière d'adjudications de travaux publics (1).

Il existe, en France, tout un ensemble de textes législatifs concernant les conditions du travail. Ce n'est pas des dispositions qu'ils édictent, que nous entendons parler ici : leur caractère obligatoire nous place en dehors du domaine des *contrats* collectifs dans lequel nous voulons rester; elles nous reportent, d'autre part, au système règlementaire de l'ancien régime et, par suite, ne présentent rien de bien original.

C'est, au contraire, un fait nouveau que l'introduction dans les cahiers des charges de travaux publics, de stipulations relatives aux conditions du travail. Et nous y voyons une nouvelle manifestation du rôle contractuel des forces collectives dans la défense des intérêts ouvriers. Quelques développements sont donc nécessaires.

Les clauses relatives aux conditions du travail se ren

---

(1) Office du Travail, *Le minimum de salaires dans les travaux publics*, p. 109-126. Lambeau, *Conditions du travail dans les chantiers communaux*. Paris, Imp. Nat., 1896. Bazire, *Des conditions du travail imposées aux entrepreneurs dans les adjudications de travaux publics*, thèse. Paris, 1898. Oubert, *Des conditions du travail dans les adjudications de travaux publics*, thèse. Dijon. 1900.

contrent dans les cahiers des charges pour travaux de l'Etat et des communes. Les départements se sont peu occupés de la question; seul, le Conseil général des Pyrénées-Orientales a pris, en 1894, une délibération fixant un salaire minimum à imposer aux entrepreneurs; mais elle a été annulée par l'autorité administrative.

Le premier cahier de charges pour les travaux de l'État, date d'un arrêté du Ministre des Travaux publics du 16 novembre 1866, et le second d'un arrêté du Ministre de la Guerre du 25 novembre 1876. Ils édictent en faveur des ouvriers employés dans les chantiers de l'État, de nombreuses dispositions concernant, par exemple, le mode de payement des salaires et le repos du dimanche. Plus récemment, nous trouvons dans la loi du 13 juin 1896, relative à l'Exposition universelle de 1900, un article 10 ainsi conçu : « Dans tous les travaux, dans toutes les commandes de fournitures et de matériel ayant pour objet la construction des bâtiments, l'organisation, l'installation de l'Exposition de 1900, les conditions humaines de travail ouvrier seront établies pour l'exécution de travaux en régie de la ville de Paris et de l'Etat, ou inscrites au cahier des charges des entrepreneurs, des industriels et des fournisseurs. »

« Ces conditions seront : Un jour de repos par semaine. »

Application de cette loi fut faite par un arrêté du Ministre du Commerce du 25 septembre 1896.

Depuis les décrets du 10 août 1899 (1), enfin c'est une obligation, pour l'État, d'introduire des clauses détermi-

(1) Voy. ces décrets au *Journal Officiel* du 11 août 1899, p. 5397 et suiv.

nées dans ses cahiers des charges. Ces clauses sont relatives au repos hebdomadaire, à la limitation du nombre des ouvriers étrangers, au maximum d'heures de travail et au minimum de salaires.

Ces mêmes clauses sont facultatives pour les municipalités. Mais cette invitation qui leur est adressée, pour beaucoup n'était pas nécessaire.

Dès le 31 juillet 1887, le Conseil municipal de Paris avait adopté, pour les travaux communaux, la journée de neuf heures et le repos hebdomadaire. L'année suivante, le 27 avril 1887, il décidait d'appliquer strictement aux travaux de la ville, les prix de la série officielle. De nouvelles délibérations dans le même sens furent prises en 1887, 1888. Elles furent annulées par le Gouvernement, condamnées par le Parlement et le Conseil d'État. La municipalité n'en persista pas moins à les maintenir et à en faire l'application dans divers marchés. Et les décrets de 1899 sont venus, il y a quelques années, lui donner gain de cause. Nous examinerons dans notre partie juridique, la valeur et la légalité des conventions passées par les adjudicataires de travaux municipaux.

Cette question, le Conseil de la ville de Paris n'a pas été seul à la soulever.

En 1891, la municipalité de Toulouse introduit dans le cahier des charges relatif à l'impression de divers documents municipaux, des clauses s'appliquant au taux minimum du salaire des ouvriers. De même le Conseil de Limoges. En 1894, la ville d'Albi admet l'introduction d'un minimum de salaires dans le cahier des charges des entreprises communales. Le 25 mai 1896, le Conseil de cette ville renouvelle sa précédente délibération. Des clauses analogues sont admises par la municipalité de

Toulon et de Roubaix en 1894, de Dijon en 1892 et 1897.

Les sanctions de ces diverses stipulations résultaient, avant 1899, des clauses insérées aux cahiers des charges. Les décrets de 1899 sont venus réglementer à nouveau cette question. Citons les articles 4 et 5 du décret relatif aux travaux de l'État :

« Art. 4.— Le cahier des charges stipulera que l'Administration, si elle constate une différence entre le salaire payé aux ouvriers et le salaire courant, indemnisera directement les ouvriers lésés, au moyen de retenues opérées sur les sommes dues à l'entrepreneur et sur son cautionnement.

« Art. 5. — Lorsque des infractions réitérées aux conditions du travail auront été relevées à la charge d'un entrepreneur, le Ministre pourra, sans préjudice de l'application des sanctions habituelles prévues au cahier des charges, décider par voie de mesure générale de l'exclure, pour un temps déterminé ou définitivement, des marchés de son département. »

Les départements et les communes peuvent recourir à des sanctions analogues.

CHAPITRE II

LES FAITS ET LA LÉGISLATION A L'ÉTRANGER

—

Les contrats collectifs à l'occasion des conditions du travail, sont fréquents à l'étranger aussi bien qu'en France. Les accords entre patrons et associations professionnelles ont pris en particulier un immense développement en Angleterre et aux États-Unis. Partout où la grande industrie apparaît, le contrat collectif prend place ; c'est toujours le même besoin et la même nécessité de rétablir entre patrons et ouvriers l'égalité dans la discussion des conditions de travail, et pour cela, d'opposer une force collective de défense ouvrière à la force patronale.

Il est à notre avis superflu, dans le travail de droit français que nous avons entrepris, d'accumuler les citations de faits et de multiplier les exemples de contrat collectif. L'utilité évidente de celui-ci, n'en serait pas démontrée davantage. Il est, au contraire, intéressant d'étudier, comme nous l'avons fait pour la France, les divers procédés qui assurent son fonctionnement. Consisteront-ils surtout dans la mise en œuvre d'une force collective de fait? Seront-ils empruntés à l'organisation juridique

et judiciaire elle-même ? Plus exactement encore : le patron, la force collective au service des intérêts ouvriers, peuvent-ils, à la suite de la discussion collective, devenir juridiquement créanciers et débiteurs l'un de l'autre, de telle sorte qu'ils puissent judiciairement agir l'un contre l'autre.

L'examen de cette question sera le principal objet de nos explications. Nous le ferons cependant précéder, et pour chaque pays étudié, de brèves indications sur le développement, en fait, du contrat collectif.

Dans l'ensemble, nous adopterons ici la division déjà suivie dans les pages qui précèdent ; considérerons successivement les contrats collectifs passés par des groupements ouvriers d'une part, par des administrations publiques d'autre part.

Remarque terminologique. — Lorsque de la discussion collective des conditions de travail, sortiront pour le patron ou la force collective des obligations civiles unilatérales ou réciproques, nous dirons qu'il y a *contrat collectif*. Dans les autres hypothèses, il n'y aura que *discussion, marchandage collectifs* (1).

---

(1) Cf.. p. 65.

PREMIÈRE SECTION

DISCUSSIONS, ENTENTES COLLECTIVES ET GROUPEMENTS OUVRIERS

Nous les étudierons en Angleterre et aux États-Unis, en Allemagne et en Autriche, en Suisse, en Belgique et en Hollande, en Espagne et en Italie, en Russie.

§ 1. — En Angleterre (1).

Les faits. — La fixation des conditions du travail par l'intervention d'une force collective ouvrière, nous disent B. et S. Webb, a, sous une forme ou sous une autre, et dans le domaine industriel, remplacé dans une large proportion, le contrat individuel entre patrons et ouvriers. « Je veux traiter avec mes propres ouvriers, payer chacun selon ses besoins, ou suivant son mérite », c'était jadis, ajoutent-ils, la réponse presque universelle des employeurs sollicités de conclure un marché collectif ; on ne l'entend

(1) B. et S. Webb, *Histoire du Trade-Unionisme*, trad. A. Metin, 1899 ; *Industrial democracy*, London, 1897, t. I, pp. 173-221. Commission anglaise du travail, *Fifth and final Report*, 1896 ; Clos, *Série d'études sur le droit d'association dans les législations étrangères*, Imprimerie Nationale, 1899, pp. 79 à 94.

plus guère aujourd'hui. « Notre impression est que dans tous les métiers qualifiés (*skilled trades*), où les hommes travaillent de concert dans les locaux du patron, 90 0/0 des ouvriers trouvent, soit le taux de leurs salaires, soit les heures de travail et souvent bien d'autres détails, fixés par un marchandage collectif, auquel ils n'ont pas pris part, mais dans lequel leurs intérêts ont été soutenus par les représentants de leur classe (1). »

La législation. — La législation anglaise sur le *fait* même de l'intervention d'une force collective ouvrière dans le contrat de travail, a passé par des phases analogues à celles que nous avons fixées dans notre étude de droit français.

Jusqu'en 1825, c'est la prohibition absolue du groupement ouvrier, en vue de la fixation des conditions de travail. En 1825, au contraire, les coalitions d'ouvriers, passagères ou permanentes pour le règlement des salaires et heures de travail, sont autorisées par un Act du Parlement (6, Georges IV, c. 129). Mais la nouvelle législation pénale, libérale sur le principe, restait fort rigoureuse pour les faits les plus légitimes, les actes les plus nécessaires à la formation et au maintien de la coalition. C'est ainsi que la persuasion pacifique pour amener les ouvriers à en faire partie, était sévèrement réprimée. Légalement donc, la mise en œuvre d'une force collective pour l'établissement des conditions de travail, était possible, pratiquement elle ne l'était pas.

Enfin, en 1875, furent abrogées les lois criminelles trop

---

(1) B. et S. Webb, *Industrial democracy*, t. I, pp. 177 et 178.

rigoureuses ; la collectivité ouvrière put librement agir pour la défense et la sauvegarde de ses droits.

Le marchandage collectif, c'est-à-dire la discussion, par une collectivité, des conditions du travail, était possible ; le contrat collectif n'existait cependant pas encore puisqu'il implique naissance de droits et d'obligations au profit, à la charge de la collectivité comme telle, et que les groupements ouvriers ne peuvent devenir ni créanciers, ni débiteurs à la suite du marchandage collectif.

En effet, depuis 1871, on distingue en Angleterre, au point de vue du droit privé, deux catégories d'associations de défense ouvrière, les unes enregistrées, les autres non enregistrées : les premières douées d'une certaine personnalité juridique, les secondes en étant absolument dépourvues. Mais aucune d'elles ne peut être objet ou sujet de droits à la suite et comme conséquence du marchandage collectif.

L'act de 1871, qui organise l'enregistrement des trade-unions et donne à celles-ci une certaine capacité, dispose, en effet, dans son article 4 :

Rien dans cet act ne rendra une Cour capable de recevoir une action légale introduite dans le but direct de faire augmenter ou de recouvrer des dommages pour la rupture d'un des contrats suivants :

1. D'engagements pris par les associés de vendre ou de ne pas vendre leurs biens, d'accepter ou refuser certains emplois ou certain genre de travail ;

5. D'arrangements pris entre plusieurs unions ;

6. De dispositions qui auraient pour but de sanctionner les conventions précédentes.

Et ce texte est interprété en ce sens que la discussion

collective des conditions de travail ne peut être la source d'aucune action en justice contre ou au profit de la trade-union. L'association ouvrière ne pourra poursuivre judiciairement le patron infidèle à ses engagements, ni celui-ci l'association qui aurait violé les siens.

Quels sont donc les effets de la discussion collective ?

Elle fixe, tout d'abord, les conditions de travail qu'adopteront patrons et ouvriers dans les contrats individuels qu'ils passeront entre eux. Dans un cas particulier, lorsque le marchandage collectif a lieu par l'intermédiaire des cours d'arbitrage, la loi exige, pour que patrons et ouvriers soient mutuellement liés aux nouvelles conditions, qu'une copie imprimée de la convention soit donnée à l'ouvrier. Celui-ci peut, dans les quarante-huit heures, avertir qu'il entend ne pas être lié par cette convention (1).

L'accord collectif, base de nombreux contrats individuels ultérieurs, oblige, en outre, moralement les parties intervenantes. C'est là son effet principal, comme aussi la bonne foi des contractants est sa garantie suprême.

Parfois, une clause pénale pour le cas d'inexécution est stipulée, ou bien un cautionnement est déposé (2). Mais la loi ignorant l'existence de ces sanctions, celles-ci dépendent encore de la loyauté des parties.

Chose remarquable, cette situation a été faite aux asso-

---

(1) Loi Mundella du 6 août 1872 sur l'arbitrage. Voy. Office du Travail, *Conciliation et arbitrage*, p. 120 et suiv.

(2) Voy. un exemple dans *Labour Gazette*, 1894, p. 305, 1896, p. 82, 1899, p. 264.

ciations ouvrières sur leur demande même. Les trade-unions ont préféré ne pas acquérir la personnalité juridique, en ce qui concerne la formation et l'exécution du contrat collectif. Elles ont craint des recours en dommages-intérêts de la part des patrons, qui auraient mis le trouble dans les finances de l'association, alors que celle-ci, peut-être, eut été impuissante à empêcher le fait dommageable.

Il y a quelques années, lors de la grande enquête anglaise sur l'organisation du travail, la question de la personnalité de la trade-union dans le contrat collectif fut à nouveau soulevée. Le président de la commission du travail, le duc de Devonshire, proposa, en son nom et au nom de quelques-uns de ses collègues, de donner aux trade unions, tant patronales qu'ouvrières, une capacité de droit qui leur permettrait d'assurer l'observation des accords collectifs. On devait donner aux unions la faculté de poursuivre, en cas d'inexécution, la partie qui n'exécute pas, sauf le recours de celle-ci, contre ses membres.

La motion fut repoussée, la minorité reconnaissait elle-même que l'opinion publique ne lui était pas favorable et, d'autre part, les trade-unionistes, consultés, se prononcèrent pour son rejet : l'admettre, disaient-ils, c'eut été revenir sur la charte de liberté à peine accordée aux trade-unions (1).

Ainsi, l'Angleterre, berceau et terre classique du marchandage collectif, ne connaît pas le contrat collectif. Le *collective bargain* est un fait, non une institution juri-

(1) B. et S. Webb, *Industrial democracy*, t. I, p. 218.

dique. Bien plus, les unionistes se prononcent pour le maintien de cet état de choses.

Nous terminerons cette étude de la législation anglaise par une citation empruntée à un jurisconsulte anglais, spécialiste en ces matières, M. Henry Crompton et qui exprime très fortement un sentiment très commun dans le monde industriel anglais.

En ce qui concerne la formation et l'exécution des accords collectifs, dit-il, c'est sur les *moyens moraux* « que les deux parties doivent se reposer en essayant d'en accroître la puissance de toutes les manières possibles. Je ne puis m'empêcher de penser que la protection de la loi ne peut que faire obstacle au développement de la confiance mutuelle entre patrons et ouvriers, seul gage d'une véritable réconciliation entre le capital et le travail. » Plus tard et au moment de la discussion du projet Devonshire, M. Crompton écrivait à M. Lax, directeur de l'Office du travail français : « Dans mon opinion, et parlant seulement de la Grande-Bretagne, la loi est impuissante. Tout ce qu'il fallait demander au Parlement a été obtenu en 1875 par le retrait des dernières lois contre les associations ouvrières. Une complète liberté est tout ce que l'on demande ici... Tout ce qui est nécessaire est seulement une organisation parmi les ouvriers (1). »

§ 2. — Aux Etats-Unis (2).

Les faits.— Nous n'avons pas sur le développement du

(1) Office du Travail, *Conciliation et arbitrage*, pp. 121-122.

(2) *Report of the United States Industrial Commission*, t. XVII

marchandage collectif aux États-Unis, des renseignements d'ensemble, tels ceux que nous possédons pour l'Angleterre. Nous savons seulement qu'il s'est particulièrement développé dans les industries métallurgiques et minières. On cite aussi d'importants accords collectifs dans l'industrie typographique.

La législation.— La liberté d'association est inscrite dans la Constitution américaine. C'est donc la reconnaissance du rôle possible des forces collectives ouvrières, comme de tous autres groupements. C'est la légalité de l'intervention des unions ouvrières dans la discussion des conditions du travail (1).

---

et XIX. William Maxwell Burke, *History and Functions of Central Labor Unions* (Colombia University Studies in History, Economics and Public Law, t. XII, n° 1) Mac Millan Company, New-York, 1899. spécialement pp. 114-119. Isidore Finance, les *Syndicats ouvriers aux Etats-Unis*, Paris, 1894. Levasseur, *L'Ouvrier américain*, 1898. t. I spécialement pp. 287-293. Vigouroux, *La concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord*, Paris, Armand Collin, 1899, spécialement pp. 264-298. Clos, *Série d'études sur le droit d'association dans les législations étrangères*, 1899, pp. 143-150.

(1) Les ouvriers peuvent donc s'associer pour discuter les conditions du travail ; ils peuvent aussi se grouper momentanément, c'est-à-dire se *coaliser* dans ce but. Nous avons cependant rencontré cette affirmation : le droit de coalition n'existe pas aux États-Unis. Voyez Isidore Finance, *op. cit.*, p. 20 ; Clos, *op. cit.*, p. 149. M. Finance parle même d'un procès intenté en 1893 par une compagnie de chemins de fer, à un M. Arthur, président de l'Association des mécaniciens, pour avoir engagé les membres de l'Association dans une grève. M. Arthur aurait été condamné à 12.500 francs de dommages-intérêts.

Nous devons à l'obligeance de M. Hanger, Commissioner au Department of labor de Washington, la communication des considérants de la Cour d'appel dans l'affaire Arthur. Et ces considérants nous

La discussion collective des conditions du travail est licite. Peut-elle donner naissance au contrat collectif?

La valeur juridique des accords collectifs aux États-Unis est théoriquement plus grande qu'en Angleterre. La

---

permettent de préciser l'état de la législation relativement à la coalition des ouvriers. Il en résulte que la coalition est permise et licite, mais peut devenir punissable lorsqu'elle se forme dans un simple esprit de vexation : les ouvriers peuvent se coaliser pour défendre leurs intérêts, mais non pour s'attaquer à la propriété et dans le seul but de gêner le fonctionnement d'un service public. Les magistrats des États-Unis distinguent, en d'autres termes, comme les tribunaux français, l'exercice légitime du droit, de l'abus de ce droit. Celui-ci doit être réprimé.

Voici, au surplus, la partie principale de ce document (Arthur v. Oakes, 63, *federal Reporter*, p. 310) : Undoubtedly the simultaneous cessation of work by any considerable number of the employees of a railroad corporation without previous notice will have an injurious effect and for a time inconvenience the public. But, these evils, great as they are, and although arising in many cases from the inconsiderate conduct of employees and employers, both equally indifferent to the general welfare, are to be met and remedied by legislation restraining alike employees and employers so far as necessary adequately to guard the rights of the public as involved in the existence, maintenance, and safe management of public highways. In the absence of legislation, to the contrary, the right of one in the service of a quasi public corporation to withdraw therefrom at such time as he sees fit, and the right of the managers, of such corporation, to discharge an employee from service whenever they see fit, must be deemed so far absolute that no court of equity will compel one against his will to remain in such service or actually to perform the personal acts required in such employment or compel such managers against their will to keep particular employees in their service.

If the employees were unwilling to remain in the service of the receivers for the compensation prescribed for them, it was the right

législation anglaise distingue, nous le savons, les associations ouvrières enregistrées, et les associations non enregistrées, mais aucune ne jouit de la personnalité civile dans le domaine du contrat collectif. Aux États-Unis on oppose les unions incorporées aux unions non incorporées : les premières reconnues par la loi, *même en ce qui concerne le contrat collectif*, celles-ci n'ayant d'existence légale qu'au point de vue des règles de police et des dispositions du droit pénal.

Les unions professionnelles, nous ne considérons, pour l'instant, que la législation fédérale obtiennent le bénéfice de l'incorporation en faisant enregistrer leurs statuts et le nom spécial sous lequel elles désirent être connues au bureau d'enregistrement du district de Colombie. La loi de 1866, qui organise l'incorporation leur attribue diverses fonctions, celle en particulier de régler les salaires (art. 2) ; et l'article 2 dispose que les unions incorporées ont le droit d'ester en justice pour les objets définis dans leurs statuts.

C'est la personnalité légale reconnue aux unions nationales en ce qui concerne le contrat collectif.

Dans les États particuliers on rencontre des distinctions

---

of each one on that account to withdraw from such service. *It was equally their right*, without reference to the effect upon the property or upon the operation of the road, *to confer with each other* upon the subject of the proposed reduction in wages *and to withdraw in a body* from the service of the receivers because of the proposed change. But that is a very different matter from a combination and conspiracy among employees, with the object and intent not simply of quitting the service of the receivers because of the reduction of wages, but of crippling the property in their hands and embarrassing the operation of the railroad. »

analogues. Il en est cependant qui admettent la personnalité pour toute union ouvrière. Parmi ces derniers on peut citer les États de Michigan, depuis 1882, Jowa 1886, Ohio 1886, Wyoming 1887, Maryland 1888, Massachussetts 1888, Louisiane 1890.

Pour nous en tenir à la législation fédérale, remarquons que les facilités accordées pour obtenir l'incorporation et les avantages de celle-ci n'ont pas beaucoup tenté les associations ouvrières. Les unions incorporées sont extrêmement rares ; les ouvriers n'osent pas faire ce pas en avant que serait l'incorporation ; ils sont effrayés par les responsabilités pécuniaires qu'entraînerait pour l'Union, et par conséquent pour ses membres, la reconnaissance légale.

Les associations se contentent donc d'exister en fait. Mais alors les accords collectifs qu'elles peuvent conclure n'ont plus aucune valeur juridique. Les intéressés réunis en corps ne peuvent faire appel à la justice pour trancher les difficultés d'interprétation et régler l'exécution. Là encore le fait est tout.

Le *collective bargain* ou accord collectif, du reste, n'en fonctionne guère moins bien en pratique, M. Carroll Wright nous écrit ne pas connaître de cas où l'accord collectif ait été violé par les patrons et bien peu d'exemple d'une rupture de leurs engagements par les ouvriers. Le monde industriel est un gouvernement indépendant, qui se fait à lui-même des lois, les interprète et les exécute, qui a son armée patronale et son armée ouvrière. La liberté suffit à sa vie et au développement de ses institutions.

Indiquons parmi les procédés employés par les parties pour se garantir réciproquement de la violation des engagements contractés, celui qui consiste à stipuler une clause pénale ou à déposer un cautionnement pour le cas

d'inexécution. Ces sanctions conventionnelles, de même qu'en Angleterre, n'ont pas de valeur en droit, sauf cependant s'il s'agit d'unions incorporées; elles sont appliquées seulement en fait (1).

§ 3. — En Allemagne (2).

Les faits. — Nous retrouvons en Allemagne la même préoccupation qu'en France, en Angleterre et aux Etats-Unis: celle d'atténuer la trop grande inégalité du patron et de l'ouvrier dans la discussion des conditions de travail.

Les syndicats ouvriers allemands peuvent être groupés en trois catégories : les *Gewerkschaften* socialistes chez lesquels on reconnaît encore l'idée de lutte des classes, les *Gewerkvereine Hirsch-Dunker*, apôtres de la paix industrielle, enfin les *syndicats chrétiens* animés du même esprit que les Gewerkvereine mais un peu moins optimistes, ils constatent franchement le conflit d'intérêts entre patrons et ouvriers.

Or, tous ces groupements pratiquent la discussion collective des conditions de travail.

Au Congrès des *Gewerkschaften*, tenu à Francfort en 1899, la question du marchandage collectif fut étudiée et

---

(1) Finance, *Les Syndicats ouvriers aux Etats-Unis*, p. 201.

(2) Frankenstein, *Arbeiterschutz*, Leipzig, 1896 ; *Verhandlungen der in Kœln abgehaltenen Generalversammlung des Vereins für Socialpolitik*, 1897, p. 275 et suiv.; Dupin, *Le mouvement syndical ouvrier dans l'industrie allemande*, thèse Grenoble, 1902, spécialement pp. 272-310 ; Clos, *Série d'études sur le droit d'association dans les législations étrangères*, pp. 70-79. Voy. encore *Handwœrterbuch der Staatswissenschafften*, 1900, t. IV, V^is Gewerbegesetzgebung, Gewerkvereine.

l'établissement de tarifs de main-d'œuvre, par accords entre patrons et ouvriers recommandé. Depuis 1873, du reste, la discussion collective et les tarifs collectifs fonctionnent régulièrement chez les imprimeurs.

Les syndicats Hirsch-Dunker arrivent aussi à conclure des traités avec les patrons. Ils visent surtout à remplacer la fixation individuelle, inégale, anarchique des conditions de travail par des traités professionnels. Leur campagne dans ce but date déjà d'une trentaine d'années.

Les syndicats chrétiens agissent dans le même sens et se font les défenseurs des intérêts ouvriers auprès des patrons.

La législation. — Les associations professionnelles sont réglementées en France par une loi spéciale, celle du 21 mars 1884. Il n'en est pas de même en Allemagne. En l'absence de dispositions particulières, les syndicats ouvriers s'y trouvent placés, tant en ce qui concerne le marchandage collectif que le contrat collectif, sous l'empire du droit commun.

C'est en s'appuyant sur la liberté de coalition, accordée aux ouvriers par le code des métiers de 1869 et en obéissant aux dispositions des lois sur les sociétés, qu'ils ont réussi à se constituer et à légaliser ainsi leur intervention dans la discussion des conditions de travail.

Le droit de coalition existe, en effet, en principe depuis la *Gewerbeordnung* de 1869, § 152, laquelle déclare abolies *toutes les défenses et dispositions pénales contre les artisans, ouvriers, industriels, compagnons et apprentis des fabriques pour conventions et unions dans le but d'obtenir des conditions plus favorables de travail ou de salaire, en particulier au moyen d'une suspension de travail.*

Remarquons dans ce texte l'énumération considérée comme limitative, des ouvriers auxquels est accordée la liberté de coalition. La loi ne vise que les ouvriers industriels qui se trouvent ainsi dans une situation privilégiée.

Et cette situation n'est pas même pour eux, et, en fait, le régime de la pleine liberté. La coalition est licite, mais les actes sans lesquels elle ne saurait se former et surtout se maintenir sont encore l'objet de dispositions pénales : il en est ainsi de la mise à l'index.

Mais si imparfaite qu'elle soit, cette liberté de coalition a servi et sert encore de base légale à l'intervention des forces collectives ouvrières dans la fixation des conditions de travail.

Elle est, au surplus, complétée par la liberté d'association qui existe, en principe, pour les associations ouvrières comme pour toutes autres. Si nous nous référons à la loi prussienne du 11 mars 1850, nous constatons, en effet, que toute association peut, aux termes de son § 1, se former librement à la seule condition d'en faire la déclaration à la police du lieu où elle entend fixer son domicile. Voilà la règle.

Malheureusement la pratique est bien souvent contraire et les dispositions relatives aux associations politiques, en particulier, expliquent cette opposition.

Les associations politiques sont formellement interdites dans un certain nombre d'États, ailleurs elles sont soumises à des restrictions sévères. Or, bien souvent les syndicats professionnels seront considérés par la police comme associations politiques et leur fonctionnement entravé de ce chef. Dans le Hanovre, la poursuite de meilleures conditions de travail, d'augmentation ou de maintien des salaires, de diminution de la journée de tra-

vail serait devenu un but politique. Dans une réunion de métiers (1), il avait été fait allusion à la nécessité d'unir ensemble un certain nombre de syndicats contre la puissance du capital. Cela suffit pour qu'aux yeux de la police, l'association fût considérée comme politique. Et les exemples de pareils faits pourraient être aisément multipliés.

Ne nous étonnons pas ensuite, si tel est le régime légal du *marchandage collectif*, que le *contrat collectif* ne soit que fort peu développé. En droit, il est cependant possible ; en fait, il est presque totalement inconnu.

Depuis l'*Allgemeine Landrecht* prussien de 1794, on distingue dans les États allemands deux catégories d'associations : les unes sont personnes civiles, les autres ne sont que des groupements de fait. Et ceci s'applique aux associations ouvrières.

Celles-ci peuvent donc jouir de la personnalité morale. Avant le Code civil allemand de 1900, elles devaient pour cela obtenir, dans la plupart des États, une concession du pouvoir exécutif. Concession, en fait, très rare.

Depuis le nouveau Code civil, et en principe, la personnalité est obtenue par l'inscription sur un registre tenu par *l'Amtsgericht*.

En fait, les associations ouvrières ne possèdent pas aujourd'hui la personnalité, et les dispositions libérales du nouveau Code civil lui sont inapplicables.

L'autorité administrative peut, en effet, opposer son

---

(1) Voy. les exemples cités par le Dr Herkner de Karlsruhe, *Verhandlungen des Vereins für Socialpolitik*, précité, pp. 328 et 329 ; Dupin, *Le mouvement syndical ouvrier dans l'industrie allemande*, p. 150 et suiv.

veto à l'enregistrement de l'association lorsque celle ci poursuit un but *social* ou *politique*. C'est le cas de toutes les associations ouvrières. Tout dépend donc de l'autorité publique ; si elle n'élève aucune objection, l'association pourra se former suivant les règles des sociétés *inscrites*, elle jouira de la personnalité. L'autorité, au contraire, vient-elle à user de son droit d'opposition, il n'y a rien à faire ; le droit de *veto* est absolu.

Les ouvriers, du reste, ne recherchent guère la reconnaissance légale, qui entraînerait avec elle une surveillance plus constante de la part de l'administration et une plus grande dépendance vis-à-vis de celle-ci. Une des unions ouvrières les plus puissantes, le *Buchdruckerverband*, a même volontairement et spontanément passé du régime de la personnalité civile sous celui du simple groupement de fait. Pendant la grève de 1891-1892, le ministre voulut lui défendre de percevoir des cotisations extraordinaires (*Extrabeitræge*). Le syndicat résolut alors de se dissoudre comme *Unterstützungverein* et de se transformer en un *Verband* libre, ne jouissant plus de la personnalité civile.

Les associations ouvrières n'ont donc aucune existence juridique, absolument aucun droit.

Des contrats individuels de travail peuvent se former en suite de la discussion collective et aux conditions arrêtées par celle-ci ; il ne saurait y avoir d'accord, de contrat collectif, au sens juridique de ce mot. L'association ne devient ni créancière ni débitrice et ne peut, en conséquence, ester en justice pour l'exécution du contrat collectif.

Sans doute, des atténuations ont été apportées par la jurisprudence allemande à cette inexistence juridique des unions ouvrières non inscrites. On peut citer plusieurs

arrêts qui lui reconnaissent le droit d'ester en justice. Mais ces concessions ont eu surtout pour but de protéger les associations contre les indélicatesses de leurs comptables et administrateurs, de leur permettre d'employer contre ceux-ci les moyens légaux d'exécution. Ce qu'elles n'auraient pu faire dans la pureté des principes juridiques.

Mais nous ne connaissons pas d'arrêt qui les ait investis du droit d'ester en justice pour l'exécution du contrat collectif. Au contraire, on reconnaît que, d'après le Code civil de 1900 et la novelle sur la procédure civile, les associations non revêtues de la personnalité ne peuvent ester en justice que comme défendeurs. On leur accorde même le droit de former une demande reconventionnelle, mais jamais elles ne sont admises à introduire une action principale.

§ 4. — En Autriche (1).

Les faits. — Les marchandages collectifs en matière de conditions du travail sont encore rares en Autriche. Les exemples les plus remarquables nous sont fournis par les ouvriers imprimeurs et typographes. Depuis une trentaine d'années et encouragés, du reste, par un grand nombre de patrons, ils s'efforcent d'établir un tarif uniforme de main-d'œuvre, accepté par les patrons pour toute l'Autriche. En 1895 se tint à Vienne une réunion de délé-

(1) *Handwœrterbuch der Staatswissenschaften*, t. IV. V^is Gewerbegesetzgebung, p. 440 et suiv., Gewerkvereine, p. 677 et suiv.

gués patronaux et ouvriers qui adoptèrent pour quatre années un tarif général de main-d'œuvre. Quelques patrons voulurent s'y soustraire, mais furent, par suite d'une agitation ouvrière, contraints de l'adopter.

Le tarif a reçu quelques modifications en 1899. Il y avait lieu spécialement de régler les conditions du travail en tenant compte de l'introduction dans le métier de la linotype ou machine à composer. Patrons et ouvriers se sont entendus à ce sujet : la nouvelle convention, applicable à partir du 1er janvier 1900, ne devait pas être modifiée avant un délai de deux ans.

Ces accords collectifs entre patrons et ouvriers imprimeurs et typographes sont les seuls qu'il y ait lieu de signaler pour l'Autriche.

La législation. — Nous négligerons ici tout ce qui concerne les corporations de métiers organisées par les lois des 15 mars 1883 et 23 février 1897 : le régime corporatif n'ayant pas son équivalent en France, et les corporations, d'autre part, étant plutôt considérées comme des associations patronales que des groupements ouvriers.

Cette précision faite, et nous limitant aux autres associations et groupements d'ouvriers, nous constaterons la possibilité légale de la discussion du marchandage collectif. La coalition ouvrière est régie par la loi du 7 avril 1870 : celle-ci autorise les coalitions et réprime seulement les atteintes à la liberté individuelle. Le droit d'association fait l'objet des dispositions de la loi du 15 novembre 1867 : la constitution d'une force collective à organisation permanente est licite.

En fait, des réserves analogues à celles que nous avons formulées pour l'Allemagne doivent être apportées ici. La notion de l'ordre public et social justifie encore de nom-

breuses entraves au libre jeu des forces collectives ouvrières. Le § 20 de la loi de 1867 dispose que les *Gewerkvereine* ou syndicats ne peuvent prendre de résolution sur les points de la compétence du pouvoir législatif, exécutif, ou d'une autorité quelconque. C'est ainsi qu'un syndicat de boulangers fut cité en police pour avoir entrepris une publication statistique sur la situation des boulangeries. Ces statistiques peuvent cependant présenter la plus grande utilité pour la discussion collective des conditions de travail.

La tolérance sans doute, serait plus grande aujourd'hui, mais les *Gewerkvereine* qui ne rentrent pas dans l'organisation corporative, n'en sont pas moins menacés de l'application des dispositions concernant les associations politiques.

L'état précaire des forces collectives ouvrières en droit public et pénal, a son corollaire naturel dans l'inexistence du contrat collectif. Des groupements ouvriers peuvent discuter avec les patrons les conditions du travail, arrêter les termes d'un accord ; ils ne deviennent eux-mêmes ni créanciers, ni débiteurs et ne possèdent aucun moyen d'assurer juridiquement l'exécution de l'accord intervenu. Les contrats individuels de travail peuvent sans doute prendre pour base l'accord collectif, et les tribunaux, bien souvent, ont fait application de celui-ci aux conflits particuliers. Mais le contrat collectif avec les actions contre ou au profit de la collectivité qui le caractérisent n'apparaît pas. « Si le patron refuse, par exemple, de payer le prix convenu, il est immédiatement boycotté par les ouvriers, tandis que les autres patrons, signataires du tarif, refusent de soutenir leur confrère... En résumé, l'exécution de l'accord collectif est assurée juridiquement dans ce qu'elle a de plus essentiel,

les obligations individuelles, mais elle l'est surtout pratiquement. »

§ 5. — En Suisse (1).

Les faits.— Ils sont peu nombreux, mais quelques-uns typiques. En Suisse, comme en Allemagne, en Autriche et en France, les imprimeurs tiennent le premier rang en ce qui concerne le marchandage collectif. Ils possèdent un tarif général accepté le plus souvent par les patrons et susceptible de s'adapter aux circonstances dans chaque localité. Depuis 1866, grâce à cette organisation, le travail du dimanche est exclu.

La loi du 10 février 1900, pour la République et le canton de Genève est le second fait important qu'il convient de noter. Cette loi ne règlemente pas le contrat collectif, mais bien le marchandage collectif. Elle en organise la procédure en même temps qu'elle s'occupe de l'apaisement des conflits individuels ou collectifs qui pourraient naître dans la suite.

En voici l'économie générale :

La nouvelle loi décide, dans son article premier, qu'à défaut de conventions spéciales, « les conditions d'engagement des ouvriers, en matière de louages de services

---

(1) *Handwœrterbuch der Staatswissenschaften*, t. IV, v° Gewerkvereine, pp. 699-705 ; Clos, *Série d'études sur le droit d'association à l'étranger*, pp. 197-224 ; loi du 10 février 1900, sur l'arbitrage obligatoire dans Circulaire du *Musée social*, mars 1901, p. 85 et suivantes.

ou d'ouvrages sont réglés par l'usage. Ont force d'usage les tarifs et conditions générales d'engagements établis en conformité aux dispositions suivantes. »

Les délégués des associations ouvrières et patronales, régulièrement inscrites au Registre du commerce et dont les statuts ont été approuvés par le Conseil d'État, — à leur défaut, les patrons et ouvriers de la profession régulièrement établis à Genève depuis plus de trois mois, — se réunissent, puis élaborent en commun les tarifs et conditions du travail pour leur profession.

Les conventions ainsi faites sont maintenues pour la durée stipulée ; celle-ci ne peut toutefois excéder cinq ans.

L'article 15 dispose, en outre, que pendant la durée d'un tarif en vigueur, aucune suspension de travail ne peut être décrétée ni par les patrons, ni par les ouvriers, dans le but de modifier ce tarif. Des dispositions pénales assurent l'observation de cette règle.

Dans le cas où les forces collectives ouvrières et patronales ne peuvent arriver à un accord, alors interviennent des délégués du Conseil d'État, autre force collective, qui cherchent à obtenir parmi les représentants ouvriers et patronaux, la majorité suffisante pour la convention collective.

Si cette tentative échoue, la Commission centrale des prud'hommes se réunit dans les six jours : elle se réunit aux délégués nommés, et les membres présents doivent statuer à la majorité sur les prétentions des parties.

Comme nous l'avons dit plus haut, les conditions de travail ainsi déterminées sont légalement présumées admises par les patrons et les ouvriers dans les contrats individuels, à moins de stipulation contraire.

La législation. — La loi organise le marchandage collectif; elle reconnaît donc légalement le rôle des forces collectives dans la fixation des conditions de travail. Les libertés de coalition et d'association sont, en effet, très largement admises en Suisse.

Mais cela ne suffit pas pour produire le contrat collectif. Celui-ci suppose qu'une collectivité peut devenir créancière et débitrice à raison de la discussion et convention collective. Les groupements ouvriers en Suisse, et comme tels, acquièrent-ils des droits, contractent-ils des obligations? Voilà la vraie question, le véritable problème du contrat collectif.

Or il est certain, tout d'abord, que de la discussion collective conduite par une association professionnelle non inscrite sur le Registre du commerce, ne peut sortir aucun droit, ni aucune obligation au profit ou à la charge du groupement ouvrier. Celui-ci serait donc incapable d'ester en justice en vue d'assurer l'exécution de l'accord antérieur.

Mais l'association professionnelle peut avoir fait sa déclaration, s'être fait inscrire sur le Registre du commerce : elle acquiert alors la personnalité civile qui lui donne le droit de s'obliger, d'ester en justice, etc.

Pourra-t-elle cependant être poursuivie en justice, comme aussi actionner le patron en vue de l'exécution des conditions de travail stipulées La question est douteuse. En tout cas, la solution ne dépend pas seulement du fait que l'association possède la personnalité morale : celle-ci peut lui conférer certains avantages et facilités pour son administration intérieure et n'être d'aucune conséquence dans le règlement des rapports juridiques naissant du contrat collectif.

Nous ne possédons pas de renseignement suffisamment précis sur cette question. Nous ferons seulement observer qu'il est assez remarquable que la loi de 1900, pour la République et le canton de Genève, organisant en principe le marchandage collectif par les associations personnes morales, ne semble nullement prévoir l'hypothèse d'une action en justice intentée par ou contre un groupement professionnel. Au contraire, l'impression générale qui se dégage de la lecture de ce document est plutôt celle-ci : la discussion est collective, les contrats sont purement individuels et soumis, alors, aux règles du droit commun.

§ 6. — En Belgique (1).

Les faits. — Depuis quelques années paraît se dessiner, en Belgique, un mouvement assez important vers la discussion et les accords collectifs en matière de conditions du travail.

En 1895, un Congrès de la *Ligue démocratique belge*, tenu à Gand, a émis le vœu que les unions professionnelles des ouvriers textiles s'efforcent, dans chaque région, d'obtenir des patrons un tarif général pour chaque espèce de travail.

---

(1) Voy. Varlez. *Quelques pages d'histoire syndicale belge*, au Musée Social, *Mémoires et documents*, mars 1902 ; R. Briquet, *La législation belge des Unions professionnelles*, thèse Paris, 1900 ; Bodeux, *Etudes sur le Contrat de travail*, Paris, Larose, 1896, pp. 400-427 ; Loi du 31 mars 1898 sur les Unions professionnelles au *Bulletin* de l'Office du Travail, 1898, p. 419 et suiv.

On cite des exemples d'accords collectifs dans diverses industries ; chez les débardeurs gantois, chez les tisseurs, dans l'industrie diamantaire. Des tentatives pour arriver à des ententes collectives ont été faites chez les verriers, de même chez les bronziers et typographes bruxellois.

En outre, ainsi que nous avons pu en juger par une enquête personnelle, les conventions entre patrons et sociétés coopératives de main-d'œuvre sont assimilées aux accords collectifs entre patrons et associations ouvrières en général. Or, à la suite d'une série de conférences données en Belgique par M. Yves Guyot, l'idée de constituer des sociétés ouvrières de main d'œuvre a recruté quelques adhérents.

Dans son numéro du 1er mars 1900, le *Journal de Charleroi*, journal socialiste, invite les syndicats belges à se transformer en sociétés coopératives de travail.

« Vous n'avez que des syndicats, dit-il aux ouvriers, avec qui les patrons ne veulent pas traiter.

« Eh bien ! transformez vos syndicats en sociétés coopératives, ou même en sociétés anonymes, pour faire le commerce de votre travail.

« Ainsi, les patrons n'auront plus de prétexte pour ne pas négocier avec vous le prix et les conditions de la main-d'œuvre. »

Quelque temps après, l'*Écho de l'Industrie*, journal conservateur de Charleroi, conseillait lui aussi la formation de sociétés ouvrières de main-d'œuvre (1).

« Pourquoi, en effet, les ouvriers, au lieu de s'associer

---

(1) *L'Echo de l'Industrie*, nº du 27 avril 1902, p. 153.

pour se défendre, pour faire la guerre, ne s'uniraient-ils pas, au contraire, pour travailler ensemble et pour prendre à forfait, sous leur responsabilité, l'ouvrage de leur métier qui se présenterait à eux?... Ils traiteraient avec les chefs d'industrie pour accomplir tel travail à des prix établis et pour une durée déterminée ou indéfinie, sauf revision moyennant avertissement suffisant. »

Ces conseils n'ont pas eu, que je sache, de résultat pratique. Mais il était intéressant de signaler ces velléités de discussion et d'entente collectives entre patrons et coopératives de main-d'œuvre.

La législation. — Depuis la constitution du royaume de Belgique, les libertés de coalition et d'association sont pleinement reconnues à tous les Belges et leur exercice ne peut donner lieu à aucune menace préventive.

Mais, au point de vue du droit privé et du contrat collectif, toutes les associations professionnelles ne jouissent pas des mêmes droits. Seules les associations dont les statuts ont été déposés au greffe du *Conseil des Mines* et publiés au *Moniteur*, pourront former un contrat collectif.

« Les unions professionnelles, porte l'article 1^er^ de la loi belge du 31 mars 1898, jouissent de la personnification civile dans les limites et sous les conditions résultant des dispositions de la présente loi. — L'Union (art. 10), peut ester en justice, soit en demandant, soit en défendant pour la défense des droits individuels que ses membres tiennent de leur qualité d'associés,... Il en est ainsi notamment des actions en exécution des contrats conclus par l'Union pour ses membres et des actions en réparation du dommage causé par l'énonciation de ces contrats. »

Ces dispositions sont bien manifestement la reconnais-

sance juridique des contrats collectifs passés par les associations professionnelles. L'interprétation comme l'exécution de ces contrats peut être demandée à la justice par l'union ouvrière. Celle-ci peut même, ce qui dans notre droit fait l'objet de vives controverses, conclure contre le patron récalcitrant à des dommages-intérêts.

La solution est incontestable. Mais nous ferons deux remarques importantes : l'une de droit, l'autre fournie par l'expérience des faits.

Sans doute, la capacité des unions professionnelles à l'occasion du contrat de travail est largement reconnue, mais elle a, comme contre-partie, une responsabilité plus grande. Les syndicats ouvriers peuvent être mis en cause par les patrons, si la convention passée, ils n'ont pas fait tous leurs efforts pour assurer l'exécution du contrat par leurs membres. Cette conséquence est affirmée par un rapport de M de Sadeleer.

D'autre part, et en fait, le nombre des unions ouvrières jouissant actuellement de la personnalité civile, est tout à fait insignifiant. A la date du 1er février 1900, le Conseil des Mines n'avait entériné que 120 unions professionnelles dont 6 unions ouvrières et 3 associations d'employés. Et, cependant, dans la seule ville de Gand, en 1897, il existait 45 associations ouvrières. Parmi les associations professionnelles ouvrières, écrit M. Varlez, correspondant de l'Office du travail belge, il n'y a guère qu'une douzaine d'associations catholiques de Gand et Bruxelles qui aient eu recours à la loi de 1898. « L'Union générale pour la protection du travail au port d'Anvers (syndicat mixte) a obtenu la reconnaissance légale le 22 juin 1901. En dehors de cela, aucun syndicat ni neutre, ni socialiste, ni aucune gilde catholique n'a demandé et obtenu la reconnaissance

légale. » Dernièrement, en juillet 1902, M. Varlez veut bien nous écrire : « La loi de 1898 n'a eu aucune influence sur le développement du contrat collectif. Il n'y a qu'une bonne quinzaine de syndicats ouvriers reconnus et nulle part, ils ne sont les plus importants de la région ou de la profession. Dans ces conditions, aucun d'eux n'a tenté quelque chose sur le domaine du contrat collectif. »

La valeur juridique du contrat collectif n'existe donc encore qu'en théorie, et le peu d'empressement manifesté par les ouvriers à bénéficier de la loi de 1898, semble démontrer que, pour longtemps encore, le contrat collectif ne fonctionnera qu'en fait. Toutes conventions entre patrons et associations ouvrières se réduiront à des « engagements d'honneur » le droit ne leur apportera aucune sanction.

L'élaboration de la loi de 1898, a donné lieu en Belgique à d'importants débats, et les travaux préparatoires en sont au plus haut point captivants. Avant de quitter la Belgique et sa législation, disons quelques mots des idées qui furent alors agitées (1).

La loi de 1898, accordant au syndicat par son article 10 le droit d'ester en justice pour l'exécution des accords collectifs, réserve le droit individuel des syndiqués. L'Union peut ester en justice, dispose-t-il, sans préjudice du droit de ses membres d'agir directement, « de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance. » Chaque ouvrier syndiqué conserve donc le droit, soit de ne se pas prévaloir en justice, des engagements pris par le patron et de

(1) R. Briquet, *La législation belge des Unions professionnelles*, p. 229 et suiv.

renoncer à son action, soit de conclure un arrangement individuel dérogeant aux conditions collectives de travail.

Le premier projet, présenté par M. Begerem, était beaucoup plus favorable aux unions professionnelles. Il supprimait le droit individuel et n'accordait qu'au syndicat l'action en exécution. On craignait, par la reconnaissance des actions individuelles, d'énerver toute la force du contrat collectif. Ce projet fut défendu par plusieurs représentants, en particulier par MM. Malempré et Denis. C'est à l'union professionnelle seule, dit M. Malempré, à la Chambre des représentants, le 25 octobre 1897, que doit appartenir le droit d'ester en justice pour poursuivre les violations du contrat collectif. Sinon, il se produira des transactions individuelles qui compromettront l'œuvre du syndicat. Et M. Denis constate que par l'admission du droit d'action individuelle on pourra détruire en détail ce que l'Union aura fait pour l'ensemble.

Le projet fut repoussé et le gouvernement proposa une nouvelle rédaction, celle que nous avons reproduite. C'est qu'en effet son admission eut été un pas décisif vers et dans un régime tout nouveau, le régime socialiste et le régime du salariat collectif. A la suite du contrat collectif, que ne peut entamer aucune convention particulière, l'association professionnelle fut devenue, en droit, seule créancière de l'exécution et des salaires eux-mêmes ; elle seule, en cas d'inexécution, aurait eu le droit de réclamer ceux-ci pour les répartir entre ses membres. Le syndicat eut été constitué en une véritable société coopérative de travail, possédant un capital, le travail de ses membres, le louant au patron et en tirant bénéfices. C'eut été, dans toutes les professions où ce contrat collectif eut fonc-

tionné, la réalisation de l'idéal socialiste, la mise en commun de l'un des moyens de production, le travail pour une répartition par la communauté des bénéfices obtenus. Or, on pouvait se demander, à bon droit, si ce ne serait là instituer la pire des tyrannies, celle d'un groupe impersonnel et irresponsable, si ce ne serait là statuer à l'encontre des volontés individuelles des syndiqués. Les ouvriers peuvent entrer dans une association professionnelle pour des buts bien divers, et l'on ne saurait, par suite, exagérer la puissance syndicale sur un point spécial.

Le contrat collectif, sous forme de salariat collectif, fut donc repoussé en tant qu'il serait l'œuvre d'une organisation syndicale. Des coopératives de travail peuvent se constituer librement entre les individus intéressés ; on n'a pas voulu que tout ouvrier entrât forcément, par son adhésion au syndicat, dans une coopérative de ce genre.

§ 7. — En Hollande (1).

Les faits. — Quelques mots suffiront : les forces collectives ouvrières sont peu développées, le marchandage collectif encore moins. Cela s'explique par ce fait que la population se compose surtout d'agriculteurs, de petits bourgeois, de commerçants et de gens de mer.

La législation. — Liberté de coalition et d'association, légalité de l'intervention des unions professionnelles dans l'établissement des conditions de travail.

---

(1) *Handwœrterbuch der Staatswissenschaften*, t. IV, v° Gewerkvereine, p. 706; Clos, *Série d'études sur le droit d'association dans les législations étrangères*, pp. 189-195.

Le droit privé des associations ouvrières est encore celui qui résulte de la loi du 22 avril 1855. Aux termes de l'article 5 : « Aucune association, excepté celles établies par la loi fondamentale (constitution de 1848), ou par d'autres lois, n'a la personnalité civile qu'après avoir été autorisée par une loi ou par nous. » Et, d'autre part, l'article 12 dispose : « Les associations non établies ou reconnues comme personnes civiles ne peuvent comme telles faire aucun acte civil. Les conventions conclues et les biens acquis en leur nom sont, à l'égard de l'État et des tiers, réputés suivre les personnes qui ont fait la convention ou ont été mises en possession des biens. »

Par application de ces textes, le contrat collectif est, peut-on dire, inconnu de la loi.

M. Raynaud, dans son étude sur le contrat collectif de travail, cite cependant une loi, celle du 2 mai 1897 qui institue des *Chambres de travail*, comme impliquant reconnaissance légale du contrat collectif (1). S'il entend par là que les conditions stipulées dans le marchandage collectif, spécialement devant les chambres de travail, pourront ensuite être exigées en justice par les intéressés qui les ont acceptées ; nous sommes d'accord avec lui. Mais, encore une fois, ce n'est pas là le contrat collectif : nous n'apercevons, au contraire, que des *contrats individuels* de travail dont la base conventionnelle est l'*accord collectif* antérieur.

Ce dernier, en lui-même, n'a donc pas d'existence juridique.

---

1) B. Raynaud, *op. cit.*, pp. 301, 302.

§ 8. — En Espagne (1).

Les faits. — L'organisation ouvrière est de date assez récente, en Espagne. Il y a relativement peu de temps encore qu'en fait de syndicats, on ne connaissait que les *gremios* (corporations) des différents métiers, constitués par les industriels et les commerçants, et dans lesquels, par conséquent, les ouvriers n'avaient aucune part.

Mais, depuis quelques années, à Barcelone en particulier, les ouvriers ont marché à pas de géants dans la voie de l'association et l'on peut affirmer qu'il n'y a plus aujourd'hui une seule catégorie d'ouvriers tant soit peu nombreux qui ne soit pas réunie au syndicat.

Les conditions du travail dans chacune de ces associations sont réglées d'après un certain nombre de bases ou articles déposés au gouvernement civil. Ce sont là les accords, conventions collectives en matière de conditions du travail.

Nous en citerons un important exemple. Un tarif de prix de façon, adopté d'un commun accord par les patrons et les ouvriers, existe, depuis 1881, dans l'industrie du tissage et de l'impression des tissus de coton qui a son siège principal à Barcelone.

---

(1) Royal Commission on Labour, IX; Las Associaciones de Fabricantes de las cuencas del Ter y del Freser, *Los Jurados mixtos en España*. Barcelone, 1902; Bodeux, *Études sur le contrat de travail*, pp. 420-423; *Réforme sociale* du 1er novembre 1902, pp. 698 et suiv., *Le mouvement social en Espagne*. Cf. un mémoire adressé en 1902 au Ministre de l'Agriculture et des Travaux publics, par le *Fomento del trabajo nacional* de Barcelone.

Il résulte de renseignements récents, que ce tarif n'a pas encore été dénoncé. Mais, paraît-il, toutes sortes de conflits ont éclaté entre patrons et ouvriers, sans que le tarif ait servi à les éviter. Une société importante, cependant, l'*España industrial* qui occupe près de 3.000 ouvriers, l'aurait toujours appliqué, et dans un large esprit de tolérance, vis-à-vis de ses ouvriers.

La législation. — En Espagne, les syndicats existent légalement et leur rôle est reconnu licite lorsqu'ils ont obtenu l'autorisation gouvernementale. Celle-ci est assez largement accordée, mais parfois aussi le gouvernement agit fort arbitrairement avec eux. C'est ainsi que pendant les troubles du début de l'année 1902, tous les *centros* (syndicats) furent fermés et la plupart des présidents emprisonnés ou exilés.

Quelle est la valeur juridique de ces ententes collectives ? Elles peuvent, comme ailleurs, servir de base aux conventions individuelles. Mais il résulte de renseignements fournis par le gouvernement civil de Barcelone, que leur valeur comme contrat collectif est nulle. Dans aucun cas, un syndicat ne saurait agir en justice pour réclamer, au nom de un ou plusieurs de ses membres ou même en son nom personnel, l'exécution des conditions stipulées et acceptées de part et d'autre, en présence même du gouverneur civil (ce qui se produit fréquemment).

La valeur de la convention collective est donc toute de fait et nous savons qu'à ce point de vue même, elle est bien faible : la plupart des accords collectifs ont été violés par les intéressés.

§ 9. — En Italie (1).

Les faits. — En France, dit M. Léopold Mabilleau, dans son étude sur la *Prévoyance sociale en Italie*, le mouvement d'organisation ouvrière « s'est orienté dès l'abord dans le sens social et presque politique ; il a servi surtout à un groupement de classe .. Il est certain que le but avoué de la loi de 1884 était de rétablir entre la puissance patronale appuyée sur le capital et les forces ouvrières admises à vendre leur travail en gros et non plus en détail, un équilibre de fait qui indiquait une opposition de droit, et, en tout cas, une préoccupation de classe. L'organisation syndicale professionnelle tendait plutôt à systématiser l'antagonisme des intérêts qu'elle ne les disposait à se reconnaître solidaires.

« La situation à laquelle l'ouvrier italien devait pourvoir était bien différente ; il ne recherchait ni l'influence politique, ni le triomphe d'une classe sociale, ni même l'équilibre économique entre le travail et le capital : il ne demandait qu'à vivre... L'association s'est donc limitée ici aux revendications purement matérielles : elle a pris la forme de la coopérative » (2).

En Italie, en effet, à côté des accords collectifs passés par des associations de défense ouvrière analogues à nos

---

(1) Léopold Mabilleau, *La prévoyance sociale en Italie*. Paris, Armand Collin, 1898, spécialement pp. 332-365 ; Royal Commission on Labour, VIII ; Clos, *Série d'études sur le droit d'association*, pp. 151-188.

(2) Léopold Mabilleau, *op. cit.*, p. 363.

syndicats, on rencontre un assez grand nombre d'ententes de même nature conclues par des coopératives de main-d'œuvre.

Nous n'avons pu recueillir d'exemple bien remarquable d'accord collectif entre patrons et syndicats (1). Nous savons seulement que ceux-ci ont un caractère de combativité assez accentué et que c'est par la grève surtout qu'ils ont cherché l'amélioration des conditions de travail. Les imprimeurs sont à la tête du mouvement. On remarque cependant des essais sérieux d'organisation pacifique. Des Chambres de travail (*camare di lavoro*) ont été constituées avec un office central (*federazione italiana delle camere di lavoro*); elles se proposent, en particulier de passer des traités avec les patrons.

Les coopératives de travail se sont surtout formées parmi les ouvriers terrassiers et les ouvriers du bâtiment. La raison est celle-ci : lors de l'unification italienne, les travaux publics et édilitaires prirent une grande extension, beaucoup quittèrent le travail des champs. Survint une crise économique et une suspension des affaires, les Sociétés de *braccianti* et *muratori* sont nées de cette situation. Elles apparurent vers 1883. On trouvera des renseignements sur l'activité de ces associations dans l'ouvrage précité de M. Léopold Mabilleau.

La législation. — Au point de vue du droit public, c'est la légalité des coalitions et des associations ouvrières.

Au point de vue du droit privé, et considérant la question du contrat collectif, la situation diffère suivant qu'il s'agit

---

(1) Voy. cependant Royal Commission on Labour, VIII, pp. 22 et suiv. et relativement aux Chambres de travail, p. 15, pp. 97 et suiv.

d'un accord entre patron et association syndicale, ou bien entre patron et coopérative de main-d'œuvre.

En principe, il n'y aura contrat collectif avec un syndicat ouvrier que dans le seul cas où celui-ci jouira de la personnalité morale. Or, celle-ci qui résulte d'un décret royal, rendu après avis du Conseil d'État, n'a pas, que nous sachions, été accordée aux associations syndicales.

Nous ajouterons toutefois que nombre de cours et tribunaux reconnaissent cependant quelques droits aux associations non personnifiées. On admet qu'elles peuvent ester en justice, contracter par l'intermédiaire de leurs administrateurs et directeurs, considérés en quelque sorte comme mandataires des ouvriers. Mais observons que cette capacité restreinte n'a pas pour conséquence nécessaire l'aptitude pour les associations à devenir créancières ou débitrices en suite de l'accord collectif. Il semble plutôt que les tribunaux en l'admettant, aient surtout pour but, comme l'Act de 1871 en Angleterre, comme la pratique jurisprudentielle en Allemagne, de faciliter l'administration des fonds et du patrimoine social.

Les coopératives de travail sont soumises, en Italie, à la loi du 11 juillet 1889. Un projet modificatif de celle-ci avait été présenté par M. Luzzati en 1897; voté à la Chambre en juin 1897, il fut repoussé le 17 juillet devant le Sénat. L'aptitude des coopératives à se prévaloir comme parties contractantes des traités passés au profit de leurs membres, ne fait aucun doute : fondées spécialement en vue de ces traités, elles ont toute capacité pour en réclamer l'exécution comme aussi pour être poursuivies à leur occasion.

§ 10. — En Russie (1).

Les faits. — La fixation des conditions du travail nous paraît avoir lieu, en Russie, au moyen de trois procédés principaux. Elle peut résulter d'accords individuels, de délibérations d'assemblées de métiers ou de conventions passées par les *artèles*.

Dans les deux derniers cas seulement, il y a mise en œuvre d'une force collective. Quelques mots sur chacun d'eux.

L'organisation corporative par métiers existe encore en Russie. C'est la régence provinciale qui dresse la liste des localités où les métiers sont assez développés pour que le régime corporatif puisse être appliqué. Dans chaque corporation est constituée une assemblée de métiers et l'une des attributions de cette assemblée est l'établissement d'un tarif de salaires. L'observation de celui-ci est imposée à chaque patron par l'article 222 du Code civil russe.

Dans la corporation, l'influence prépondérante appartient aux patrons, chefs d'ateliers. L'*artèle*, au contraire, représente la force collective ouvrière organisée. Les ar-

---

(1) Kovalewsky, *La Russie à la fin du XIX*e *siècle*. Paris, Guillaumin, 1900, pp. 566-568 ; Apostol, *L'artèle et la coopération en Russie*, trad. Castelot, Paris, Guillaume, 1899 ; Office du Travail, *Notices et comptes rendus*, fasc. IV, 1898, pp. 65-92, *De l'emploi des artèles et de la participation intéressée du personnel dans les chemins de fer russes* ; Lehr, *Éléments de droit civil russe*, II, pp. 344 et suiv.; *Bulletin de l'Office du Travail*, septembre 1902, p. 623, Décret impérial du 14 juin 1902. Cf. Maurice Verstraete, *L'Oural*, Paris, Hachette, 1899, pp. 28-38 Kovalewsky, *Le Régime économique de la Russie*, Paris, 1898.

tèles se présentent, d'une façon générale, comme des associations coopératives de production ou de consommation, coopératives de travail. Nous ne nous occupons que de ces dernières.

Souvent, en Russie, un certain nombre d'ouvriers, plus généralement d'individus vivant des salaires de leur travail, se réunissent pour l'exécution en commun de certains travaux. Le salaire, s'il est parfois fixé en tenant compte du nombre des artéliens employés et de la durée de leur travail, reste toujours collectif : il est payé au chef de l'artèle, qui a négocié l'engagement des artéliens ; il est ensuite réparti suivant des règles diverses et les conventions adoptées par les membres de l'artèle.

Voici quelques exemples d'artèles, coopératives de travail.

Dans les briqueteries du gouvernement de Moscou (1), on ne trouve pas de journaliers travaillant séparément. A Tcherkisova, le gérant de la briqueterie de Goussarew traite à raison de 1 rouble 95 copeks par 1.000 de briques avec des artèles faisant ménage en commun et soumises à des amendes en cas de malfaçon. Certains détails sont à noter.

Toutes les fois que l'argile, le sable ou l'eau vient à faire défaut à une artèle, toutes suspendent le travail jusqu'à ce que l'égalité des conditions de production soit rétablie.

Autre particularité. Toutes les fois que l'ancien de l'artèle en donne le signal (en exécutant un roulement de tambour sur un seau de bois), le travail est arrêté dans

(1) Apostol, *op. cit.*, pp. 103-107.

tous les chantiers, et chaque travailleur, reconnaissant le signal particulier de son artèle, doit tout quitter et se rendre sur l'heure à l'assemblée générale, afin d'apprendre le motif de la cessation du travail.

Les artèles les plus importantes sont les artèles de Bourse, à Saint-Pétersbourg, pour le transport des marchandises et les artèles d'ouvriers paysans.

Les premières, dont l'origine remonte à 1712 et au développement commercial de la Russie sous Pierre le Grand (1), sont aujourd'hui une trentaine et comptent près de 3.000 membres. Elles possèdent un certain capital de garantie constitué par les versements des sociétaires. Le chef ou *staroste* reçoit les salaires, qu'il répartit ensuite.

Les artèles d'ouvriers paysans (2) sont composées de paysans qui, ne pouvant plus vivre des seules ressources de la terre, émigrent chaque année vers les villes pour exercer les métiers de terrassiers, maçons, charpentiers, etc .. Leur embauchement est préparé d'avance par le *staroste*, qui se rend préalablement à la ville pour les négociations. Un départ collectif a lieu le plus souvent, après Pâques, et le retour collectif aussi s'effectue en octobre pour les charpentiers, en novembre pour les maçons.

L'artèle peut comprendre de 20 à 200 membres.

Les salaires sont remis au président, qui en fait la répartition suivant l'âge, l'habileté, etc.

---

(1) Apostol, *op. cit.*, pp. 122-133 ; Office du Travail, *De l'emploi des artèles*, pp. 68-72.

(2) Apostol, *op. cit.*, pp. 113-122 ; Office du Travail, *op. cit.*, pp. 73-75.

Les artèles offrent de grands avantages pour l'employeur : elles sont une garantie de la bonne exécution du travail. Elles profitent également aux ouvriers, qui, par leur entremise, peuvent obtenir des salaires plus élevés.

La législation. — Le seul marchandage collectif des conditions de travail reconnu par la loi paraît être celui qui se fait par les artèles. La législation russe n'admettrait pas sans doute les groupements ouvriers constitués dans un but vague et imprécis de défense économique. La force collective ouvrière doit donc nécessairement, pour agir, prendre la forme coopérative, se proposer des opérations spéciales, l'exploitation d'une industrie, l'exécution de certains travaux, etc.

Un contrat collectif se formera-t-il à la suite de l'accomplissement de ces opérations ? Oui, sans aucun doute, si le groupement ouvrier a satisfait aux dispositions du décret impérial du 14 juin 1902 ; s'il a fait approuver ses statuts par le gouverneur de district : le décret lui reconnaît la capacité civile.

Et la même solution paraît devoir être admise en présence d'une artèle ordinaire.

Mais il est, en fait, fort rare, peut-être même inouï jusqu'à ce jour, qu'une action en justice ait été intentée par ou contre une artèle, à l'occasion d'un contrat de travail passé par son intermédiaire. La loyauté, la bonne foi des contractants, leur intérêt respectif surtout sont d'excellentes garanties de l'exécution des engagements pris.

DEUXIÈME SECTION

DISCUSSIONS, ENTENTES COLLECTIVES ET GROUPEMENTS DE DROIT PUBLIC EN MATIÈRE D'ADJUDICATIONS DE TRAVAUX PUBLICS (1).

Il s'agit des clauses insérées par les diverses administrations dans les cahiers des charges d'adjudications ou de concessions de travaux publics : elles imposent à l'entrepreneur, au profit des ouvriers employés, certaines obligations concernant la durée du travail, le minimum de salaires, le payement des ouvriers, etc.

Les exemples les plus nombreux et les plus précis de ces sortes de clauses nous sont fournis par l'Angleterre et la Belgique. On peut les voir rapportés dans la note publiée par l'Office du travail, sur le minimum de salaire dans les travaux publics, en France et à l'Etranger, et l'on fera sans doute la remarque que, le plus souvent, l'administration se contente de stipuler les conditions de travail ayant cours dans le métier.

Ce qu'il importe d'observer, c'est, tout d'abord, que la légalité de ces clauses n'a jamais été contestée soit en Angleterre, soit en Belgique. On a pu discuter sur leur oppor-

---

(1) Office du Travail, *Le minimum de salaires dans les travaux publics*, 1897, pp. 1-107 ; Oubert, *Des conditions du travail dans les adjudications des travaux publics*, thèse. Dijon, 1900, pp. 119-168. En Espagne, une ordonnance royale du 9 juillet 1902 a prescrit de stipuler, dans les marchés des travaux publics, le nombre d'heures de travail et le prix de la journée. Cf. *Réforme sociale* du 1er novembre 1902, pp. 698 et suiv., *Le mouvement social en Espagne*.

tunité, sur l'utilité de leur insertion ; on n'a jamais songé à les déclarer illicites et inefficaces en droit. Les règles ordinaires du droit et des contrats leur sont donc applicables.

Notons de plus, c'est le second point à retenir, par quels moyens elles sont sanctionnées.

Sans doute, en cas d'inexécution du cahier des charges l'administration peut toujours prononcer ou faire prononcer la résiliation des marchés. Mais cette sanction sera parfois gênante pour l'administration elle-même. Aussi, a-t-on immédiatement songé à stipuler une clause pénale pour le cas d'inexécution des conditions de travail par l'entrepreneur.

C'est ainsi que l'administration scolaire de Londres stipule pour chaque infraction de l'entrepreneur une amende de 125 francs. Dans les travaux commandés par la ville de Birmingham, chaque ouvrier doit être payé d'après le taux des salaires, ayant cours dans le district où les travaux sont effectués ; en cas de violation de cette clause, l'entrepreneur doit payer une amende de 25 francs pour *chaque* contravention. A Bristol l'amende totale est de 1250 fr., à Carnarvon de 250 francs. S'il s'agit de travaux exécutés pour le compte de l'Etat, l'entrepreneur adjudicataire qui n'observe pas les clauses du cahier des charges, peut être condamné à une amende de 2.500 francs au maximum. Il est également averti qu'il pourra être exclu de la liste des soumissionnaires des travaux de l'Etat.

En Belgique, les pénalités pour inexécution des cahiers des charges *communaux*, varient entre 5 et 10 francs par jour et par ouvrier, ou bien en totalité entre 20 et 500 francs. Les *administrations provinciales* conviennent des amendes d'un taux analogue. Si nous considérons

maintenant les travaux *de l'Etat*, nous voyons les pénalités ainsi fixées : s'il est constaté qu'un ouvrier a été payé à un prix inférieur à celui du cahier des charges, l'entrepreneur est mis en demeure de s'acquitter immédiatement de ce qui reste dû à l'ouvrier. Si l'entrepreneur n'obtempère pas à l'avertissement de l'administration, deux fois répété, il peut être, suivant la gravité des cas, exclu temporairement ou pour toujours des adjudications de l'Etat.

APPENDICE

L'ARBITRAGE OBLIGATOIRE EN NOUVELLE-ZÉLANDE (1)

Jusqu'ici la fixation des conditions du travail nous est apparue comme le résultat d'une convention, soit entre les forces patronales et ouvrières, soit entre les forces patronales et celles dont dispose une administration publique.

Le règlement de ces conditions par voie d'autorité n'est pas du domaine de notre étude et nous ne voulons pas nous y arrêter.

Mais il existe une situation intermédiaire dans laquelle se trouvent combinés le jeu des forces libres, tendant à l'entente contractuelle, et celui de la puissance publique réglementaire.

Ainsi, en Nouvelle-Zélande, une loi d'avril 1894, impose au cas de dissentiment entre patrons et ouvriers sur les conditions du travail le recours à un tribunal d'arbitrage

---

(1) H. Demarest Lloyd, *A country without strikes : a visit to the Compulsory arbitration court of New-Zealand*. New-York, 1900. Office du Travail, *Législation ouvrière et sociale en Australie et Nouvelle-Zélande*, 1901, pp. 111-122.

qu'elle institue. Ce tribunal se compose de deux délégués élus, l'un par les associations de patrons, l'autre par les syndicats ouvriers et représentant ainsi chacun les forces collectives opposées. A ces deux délégués est adjoint un président désigné par le gouvernement : la puissance réglementaire apparaît.

Cette cour d'arbitrage rend des jugements obligatoires pour le patron et les ouvriers. Mais précisément les sentences ont le caractère de jugements et non de contrats collectifs.

DEUXIÈME PARTIE

LE PROBLÈME JURIDIQUE

Ainsi l'intervention des forces collectives pour l'établissement des conditions de travail est fréquente et multiforme.

L'exécution des engagements pris sera garantie en fait de diverses manières : par la bonne foi des parties, par la crainte de la grève chez le patron, par la possibilité, s'il s'agit de travaux publics, de multiplier, au détriment des entrepreneurs, les mises en régie.

Mais l'exécution ne peut-elle être assurée par d'autres moyens, par des moyens de droit et le recours aux tribunaux ?

Il est bien certain que le patron et les ouvriers peuvent toujours prendre comme base des contrats de travail individuels, les accords collectifs précédemment conclus. Ceux-ci vaudront alors juridiquement, leur exécution pourra être poursuivie en justice ; mais ils perdent aussi leur caractère d'accords collectifs ; ils ne sont sanctionnés qu'à titre de conventions particulières.

Par un autre procédé le contrat collectif peut encore acquérir une certaine valeur juridique. Plusieurs patrons, par exemple, se sont engagés envers une collectivité ouvrière à payer un salaire déterminé. Chacun, de plus, a promis à ses confrères de ne pas violer la convention ; les ouvriers, de leur côté, ont convenu d'une amende ou d'une sanction quelconque à la charge de celui d'entre eux, qui travaillerait pour un salaire inférieur. Les patrons sont liés entre eux, de même les ouvriers ; ils peuvent donc mutuellement, — c'est-à-dire, patrons entre eux, ouvriers entre eux, — se poursuivre en justice pour l'exécution de leurs engagements (1). Et la reconnais-

(1) Cette solution n'eut pas été admise sans difficulté avant la reconnaissance par la loi de 1884 du droit d'association professionnelle. En fait, nous rencontrons, en 1876, un jugement du tribunal civil de Saint-Étienne, qui refuse de sanctionner juridiquement une convention de ce genre. (Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. II, p. 352.) Attendu, dit le tribunal, que les ouvriers et les patrons « ne peuvent traiter qu'en se conformant aux tarifs votés par le plus grand nombre et dans des conditions de maximum et de minimum qu'il serait impossible de prévoir et qui sont susceptibles de varier à l'infini ; qu'ainsi leur liberté individuelle est aliénée au profit de la majorité s'ils n'en font pas partie, et qu'une telle condition, *qu'elle soit à terme ou indéfinie*, est absolument nulle, parce qu'elle est contraire aux règles de l'ordre public ». Depuis 1884, il n'est pas douteux, du moins pour un engagement soit à terme, soit à durée indéterminée (et non indéfinie), que la convention des ouvriers entre eux, des patrons entre eux, devrait être sanctionnée par les tribunaux. Voy. Tribunal civil du Havre, 26 octobre 1894 ; *Journal des prud'hommes*, 1895, p. 43 ; Tribunal civil de Toulouse, 23 décembre 1897, *Loi* du 16 janvier 1898. Cf. jugement du Tribunal civil de Bourgoin (Isère), *Gaz. des Trib.*, 18 juillet 1901 ; Conseil des prud'hommes de la Seine, 13 avril 1895, *Rev. prat. de dr. industr.*, 1895, p. 205.

sance de ceux-ci par le droit, apporte un surcroît de force à l'accord existant entre patrons et ouvriers : celui-ci sera moins facilement rompu, s'il ne peut l'être par un seul patron, ou par un seul ouvrier ; mais uniquement par la collectivité des patrons ou des ouvriers. Toutefois, ce n'est encore là qu'un moyen juridique indirect d'assurer l'exécution de la convention collective.

Le contrat collectif, objet de cette étude, existe entre patron et force collective représentant les intérêts ouvriers, et la question qui se pose bien nettement est celle-ci : quelles actions en naissent au profit du patron contre les ouvriers, la collectivité contractante ; au profit de cette dernière contre le patron ?

La réponse à cette question exige une étude faite au point de vue juridique, de la valeur du contrat collectif, des obligations qu'il produit au profit ou à la charge des intéressés.

Plusieurs points doivent donc être examinés. Quelle est la valeur de l'accord collectif d'après les principes généraux du droit ? Quelles personnes deviennent par lui créancières ou débitrices ? Quelles sont leurs obligations ? Qui peut agir en interprétation ou en exécution du contrat ?

Sur toutes ces questions nous interrogerons successivement la jurisprudence, puis les auteurs (Chap. I et II). Nous développerons ensuite (Chap. III), les idées que nous aurons cru devoir admettre.

CHAPITRE PREMIER

LE CONTRAT COLLECTIF ET LA JURISPRUDENCE

—

Nous ne connaissons pas de décisions judiciaires se référant spécialement aux contrats de travail passés par des coopératives de main-d'œuvre. Cette forme de contrat collectif est encore, nous l'avons dit, peu développée : on s'explique ainsi l'absence de documents jurisprudentiels.

Pour un autre motif, les tribunaux français se sont rarement prononcés sur la valeur et les effets des accords intervenus entre un patron et le ou les représentants d'une collectivité ouvrière non organisée en syndicat professionnel : cette collectivité n'ayant pas d'existence juridique, seuls, le patron et la personne physique représentant les ouvriers, peuvent être en rapports de droit ; ces rapports sont soumis aux principes généraux.

Parlons donc des accords collectifs conclus entre patrons et syndicats professionnels, et des stipulations insérées au profit des ouvriers dans les cahiers des charges des travaux publics.

PREMIÈRE SECTION

CONTRAT COLLECTIF ET SYNDICATS PROFESSIONNELS

Les syndicats professionnels possèdent sans conteste, en jurisprudence, l'aptitude légale à discuter les conditions du travail.

Mais ce marchandage collectif donne-t-il naissance à des rapports obligatoires entre patrons et ouvriers considérés individuellement? Les tribunaux, dans les décisions que nous rapporterons paraissent l'admettre.

L'accord collectif produit-il des obligations au profit et surtout à la charge du patron dans ses rapports avec le syndicat? Ce problème, au contraire, a été discuté et résolu, en sens divers, par plusieurs jugements et arrêts.

Tous, du reste, supposent, au préalable, que le syndicat a véritablement figuré dans la discussion et, d'autre part, que l'entente collective ne renferme aucune stipulation illicite par son objet.

Dans quels cas le patron est-il véritablement en présence du syndicat? C'est une question de fait à résoudre par les magistrats et qui ne sera pas nécessairement tranchée par la considération que les pourparlers ont été échangés avec le président du syndicat. Celui-ci, en effet, peut agir, et malgré son titre de président, comme simple particulier : aucun lien de droit ne peut alors s'établir entre le syndicat non représenté et le patron.

Les tribunaux ont une liberté presque entière d'appréciation. Ainsi, il a été jugé que le président d'un syndicat, délégué vers le patron par une assemblée d'ouvriers syn-

diqués, qui n'est pas cependant une assemblée du syndicat, ne représente pas celui-ci. Dans l'espèce, qu'au surplus nous retrouverons plus loin, les pourparlers entre le patron et ce président avaient été verbaux. C'était, en fait, un nouveau motif de décision, en ce sens : on ignorait si l'industriel avait voulu se lier vis-à-vis du syndicat (1).

Le syndicat, pour devenir créancier ou débiteur du patron, doit donc être valablement représenté. Il faut, en outre, que les clauses de l'accord collectif ne contiennent rien d'illicite ni de contraire à l'ordre public, économique et social.

Signalons, à ce propos, une décision fort attaquée du Conseil de prud'hommes de Marseille. Elle déclare nul et non susceptible d'exécution un contrat collectif passé par un syndicat professionnel (2).

A la suite d'une grève, le 25 août 1892, les ébénistes de la maison Barthélemy de Marseille avaient obtenu une augmentation de salaires de 25 0/0 sur le travail aux pièces. La convention portait la disposition suivante : « Toute contravention ou infraction au tarif sera passible d'un dommage-intérêt de 300 francs ; *aucune modification ne pourra être faite sans un accord entre les patrons intéressés* » et le tarif ne sera abrogé que lorsqu'il sera remplacé par un nouveau.

La Chambre syndicale se proposait d'obtenir des con-

---

(1) Tribunal de commerce de Nantes 13 avril 1897 ; *Revue des Sociétés*, 1898, p. 131.

(2) Tribunal des prud'hommes de Marseille, 28 mars 1893, *Journal des prud'hommes*, 1893 ; Office du Travail, *Associations professionnelles*, t. II, pp. 718, 719.

ventions analogues des autres patrons, lorsque, le 22 novembre suivant, M. Barthélemy informa le syndicat qu'il mettait fin au contrat. Le syndicat fit constater deux infractions au tarif et fit appeler le patron devant le Conseil des prud'hommes.

Le 28 mars 1893, le Conseil des prud'hommes rendait un jugement par lequel il déclarait nulle et non susceptible d'exécution la convention d'août 1892.

« Attendu que cette convention, par son caractère d'indétermination dans la durée et l'absence de flexibilité aux circonstances et aux fluctuations de l'avenir serait surtout dans un moment de crise industrielle ou commerciale, aussi nuisible aux intérêts des patrons qu'à ceux des ouvriers eux-mêmes.

« Attendu, dès lors, que cette convention constitue une atteinte grave au principe de la liberté du travail, du commerce et de l'industrie, qu'à ce titre elle est nulle, aux termes des articles 1131 et 1133 du Code civil. »

Sur appel du syndicat, la sentence fut confirmée par le Tribunal de commerce :

« Attendu que la convention dont le syndicat appelant demande l'exécution, aurait pour résultat de violer les principes de la liberté du travail, apporterait des entraves tant au libre exercice qu'au développement de l'industrie, qu'en effet, en réglementant pour un temps illimité les façons des travaux exécutés dans la maison Barthélemy, le montant des salaires et les conditions du travail, la convention dont s'agit porterait une atteinte grave au principe de la liberté. »

M. Hubert-Valleroux qui, dans son ouvrage sur le *Contrat de travail* rapporte la décision du Conseil des prud'hommes, apprécie peu les raisons mises en avant

par ce dernier pour la justifier. « Il suffisait, dit-il, que le tribunal invoquât cette règle de droit que les engagements à durée indéterminée peuvent cesser par la volonté de l'une des deux parties ; cela eut mieux valu que de donner en aussi mauvais français d'aussi mauvaises raisons. » M. Raynaud indique également qu'il y avait lieu simplement d'appliquer l'article 1780 du Code civil (1).

Négligeons la critique littéraire. Au point de vue juridique, les raisons fournies par le Conseil des prud'hommes sont excellentes. D'une part, en effet, la convention entre la Chambre syndicale ouvrière et le patron, touchant les conditions du travail, était à durée indéfinie et non pas seulement indéterminée ; il avait été expressément stipulé par les parties que nulle modification ne pourrait être faite sans un accord entre les intéressés ; que le tarif ne serait abrogé que lorsqu'il serait remplacé par un autre ; le contrat passé tendait expressément à lier les parties l'une à l'autre pour un temps indéfini. D'autre part, il n'était pas un contrat de travail, mais un accord à l'occasion des conditions du travail. L'article 1780 était donc inapplicable. Mais la convention ne valait pas davantage : son objet, l'établissement de conditions perpétuelles de travail était illicite. C'est ce qu'ont affirmé successivement le Conseil des prud'hommes, puis le Tribunal de commerce de Marseille (2).

La question des effets juridiques d'une convention passée

---

(1) Hubert-Valleroux, *Le contrat de travail.* Paris, Rousseau, 1895, p. 209, note 1 ; Raynaud, *Le contrat collectif de travail*, pp. 257, 258.

(2) Cf. p. 130, note 1.

entre patron et syndicat professionnel, se présente donc ainsi en jurisprudence.

Par ses représentants qualifiés un syndicat professionnel a discuté certaines conditions de travail et l'accord intervenu avec le patron ne renferme aucune clause illicite ; le syndicat peut-il devenir en suite du contrat collectif, créancier du patron ; pratiquement acquiert-il le droit d'agir en justice contre celui-ci pour l'interprétation, l'exécution du contrat ?

Les tribunaux, nous l'avons fait pressentir, diffèrent sur la solution à admettre. Nous allons rapporter leurs décisions.

La première, à notre connaissance, fut rendue par le tribunal de commerce de Charolles en 1890. Et voici dans quelles circonstances (1).

A la suite d'une grève, une convention était intervenue le 14 septembre 1889, entre MM. Vialar, Gueneau et Chartron, industriels et les délégués de la Chambre syndicale des ouvriers tisseurs de Chauffailles. Cette convention avait pour but d'augmenter le taux des salaires des ouvriers et ouvrières de MM. Vialar et autres et de réglementer la durée de la journée de travail. Prétendant que des infractions à ce contrat avaient été commises vis-à-vis d'un certain nombre d'ouvrières syndiquées, les membres du conseil syndical de la Chambre syndicale, agissant au nom de celle-ci, actionnèrent MM. Vialar, Gueneau et Chartron devant le tribunal de commerce de Charolles en 3.000 francs de dommages-intérêts.

Détail remarquable : en fait les ouvrières ne suivaient

---

(1) Tribunal de commerce de Charolles, 8 février 1890, sous Cass., 1er février 1893, S., 96, 1, 329.

plus guère leur syndicat, quelques-unes d'entre elles avaient apporté spontanément une modification aux accords intervenus sur la durée du travail.

Les patrons défendeurs invoquaient dans leurs conclusions un double moyen de droit : d'abord cette maxime que *nul en France ne plaide par procureur*, en second lieu le défaut de pouvoir des demandeurs comme représentants de la Chambre syndicale. Ils succombèrent sur les deux moyens.

« Considérant, dit le tribunal, que le syndicat est régulièrement constitué conformément aux prescriptions de la loi du 21 mars 1884 ; que, d'après l'article 6 de cette loi, les syndicats professionnels deviennent des personnes juridiques distinctes de la personne de leurs membres, capables d'acquérir, de posséder des biens propres de prêter, d'emprunter, d'ester en justice.

« Considérant qu'étant établi que le syndicat est une personne morale qui peut ester en justice, il convient de rechercher si l'objet de l'instance introduite, rentre dans la catégorie d'actes en vue desquels la formation des syndicats a été autorisée.

« Que, pour ce faire, il est nécessaire de rechercher les motifs pour lesquels la loi a autorisé la formation des syndicats.

« Considérant qu'il est évident que la loi du 21 mars 1884 a voulu permettre aux ouvriers de se grouper dans un but précis : l'étude et la défense des intérêts généraux et économiques de la profession ;

« Que d'ailleurs les motifs, la raison d'être des syndicats et l'étendue de leurs attributions sont clairement indiqués par la législation antérieure et par les débats parlementaires.

« Considérant, en effet, que la loi du 14 juin 1791 édicte en ces termes la prohibition des associations ouvrières : « les citoyens d'un même état et d'une même profession... n'ont pas le droit de délibérer et de former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs. Et si des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers établissent entre eux un accord pour prix de leurs travaux, leurs délibérations sont déclarées inconstitutionnelles.

« Que dans cette entente des associations ouvrières sur le prix de leurs travaux la loi de 1791 voyait, non pas une question qui se référait à l'intérêt privé et personnel de chacun des ouvriers isolément, mais qu'elle voyait certainement là une question d'intérêt social, d'intérêt général et commun, puisqu'elle considérait les associations ouvrières comme un danger contre lequel elle croyait défendre la constitution.

« Considérant que cette idée est encore plus nettement et plus énergiquement exprimée dans les discussions au Sénat ; que M. Tolain s'exprime ainsi dans son rapport : L'homme isolé n'est plus maître de débattre en toute liberté la condition de sa fabrication et le chiffre de son salaire ; aussi les uns et les autres (patrons et ouvriers) sont-ils invisiblement entraînés à se concerter, à s'unir pour la défense des intérêts communs; du reste, on n'a jamais pu empêcher, on n'empêchera jamais des hommes exposés aux mêmes dangers, comme aux mêmes besoins, ayant même intérêt, de chercher à s'entendre, à s'unir pour s'aider, se protéger, se défendre contre les risques de toute nature, inhérents à la profession qu'ils exercent.

. . . . . .

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux, que le syndicat professionnel a pour mission d'étudier et de défendre.

« Considérant que lesdits Vialar-Guéneau et Chartron en refusant de payer le salaire convenu à un certain nombre d'ouvrières, en exigeant d'elles une plus grande somme de travail, ont lésé les droits généraux du syndicat.

« Considérant, d'ailleurs, que les défendeurs, en traitant avec les demandeurs, ont reconnu la qualité du Comité d'administration et de direction de ladite Chambre syndicale ; qu'il y aurait dès lors une singulière contradiction à reconnaître au syndicat qualité pour la convention du 14 septembre 1889 et de lui refuser le moyen de la faire respecter ; que, par suite, la maxime *Nul en France ne plaide par procureur* n'a pas d'application dans la cause.

« Condamne..... »

Le tribunal de Charolles reconnaissait sans aucune réserve le droit pour un syndicat professionnel d'agir en exécution des contrats passés. Toute son argumentation peut se résumer ainsi : les syndicats professionnels ont qualité pour conclure des arrangements relatifs aux conditions du travail ; il est, en bon sens difficile d'admettre l'incapacité d'agir en justice pour les faire respecter et alors le syndicat professionnel se présentant en son propre nom ne peut être repoussé par l'allégation de la maxime *Nul ne plaide*, etc...

Le raisonnement était assez serré, et nous verrons qu'il était juste, mais le tribunal allait, peut-être, un peu loin en accordant des dommages intérêts au syndicat. Car, en

bon sens également il apparaît que le syndicat ne souffre aucun préjudice.

Pour écarter cette conséquence excessive, la Cour de Dijon devant laquelle appel fut interjeté, va modifier, par une précision juridique, le point de départ du raisonnement des juges consulaires de Charolles et toute l'argumentation s'effondrera (1).

Sans doute, dira la Cour de Dijon, le syndicat professionnel a qualité pour débattre avec le patron les conditions du travail ; il est bien dans son rôle légal ; il défend les intérêts ouvriers ; mais, en face du patron, il ne représente qu'une force collective dont l'emploi est devenu licite depuis la loi de 1884, mais qui n'est qu'une force et un fait; au point de vue juridique le contrat de travail se forme entre patrons et ouvriers directement ; le syndicat professionnel n'a donc été dans la discussion que le porte-parole des ouvriers et rien de plus.

S'il en est ainsi le syndicat ne peut ultérieurement se présenter en justice en son nom personnel. Il ne pourrait le faire que comme représentant des ouvriers ; mais à cela s'oppose la règle *Nul en France ne plaide par procureur.*

Et la Cour de Dijon réforma la sentence des premiers juges.

« Considérant, étant admis que les intéressés ont qualité pour représenter en justice le syndicat au nom duquel ils déclarent se présenter, que si par son article 6 la loi du 21 mars 1884 reconnaît aux syndicats professionnels le droit d'ester en justice. C'est à la double condition :

---

(1) Dijon, 23 juillet 1890, sous Cass., 1er février 1893, S.. 96, 1. 329.

1° Que les syndicats aient tout d'abord été constitués en vue d'un intérêt général de la profession ;

2° Que les actions exercées par le syndicat aient pour objet elles-mêmes la défense des intérêts inhérents à leur personnalité juridique et non la défense des droits individuels de leurs adhérents.

« Considérant que s'il est incontestable que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux pour la sauvegarde desquels un syndicat professionnel d'ouvriers peut se constituer; que si, par suite, les membres de la chambre syndicale de Chauffailles ont pu intervenir pour faire, au nom des ouvriers syndiqués, la convention du 14 septembre 1889, il est certain toutefois que le syndicat ne peut, en son nom, exercer les droits et actions, qui, à la suite d'une prétendue inexécution de cette convention, appartiennent individuellement et personnellement à une partie de ses adhérents ;

« Que bien évidemment le syndicat, envisagé comme personne morale, n'a point souffert de préjudice à raison des faits reprochés aux appelants Que celles-là, seulement parmi les ouvrières syndiquées vis-à-vis desquelles les engagements pris par les patrons n'ont pas été remplis, ont le droit de se plaindre et de réclamer des dommages-intérêts qui, bien évidemment, ne sauraient entrer dans la caisse du syndicat;

« Que cela est si vrai que les demandeurs l'ont implicitement reconnu dans leur exploit introductif d'instance en indiquant les griefs d'un certain nombre d'ouvriers pour justifier leur demande en dommages-intérêts;

« Qu'il s'agit donc bien, au procès, d'une demande tendant à la défense des intérêts, des droits individuels d'un

certain nombre de membres du syndicat et que, par suite du principe ci-dessus rappelé comme aussi en vertu de la règle : *Nul en France ne plaide par procureur*, le syndicat n'est pas recevable à ester en justice à l'occasion de cette demande, laquelle ne peut être formée qu'au nom de ceux ou de celles ayant seuls qualité pour l'intenter.

« Réforme..... »

Contre cette sentence, le syndicat se pourvut en cassation, invoquant la violation de l'article 6 de la loi de 1884. Mais la Cour de cassation adopta l'opinion des juges d'appel (1).

« Attendu, dit l'arrêt, qu'on lit au bas de cet engagement (la convention précitée) la mention suivante : « Accepté par les soussignés, membres de la Chambre syndicale de Chauffailles, au nom des ouvriers. »

« Attendu, que les administrateurs de ce syndicat, lequel est régulièrement constitué, conformément aux prescriptions de la loi du 21 mars 1884, prétendant qu'ils ont été parties principales à la convention, soutiennent qu'ils ont le droit de former, au nom et au profit exclusif du syndicat, une action en dommages intérêts pour réparation des infractions qu'ils imputent aux défendeurs ; que c'est bien, en effet, une condamnation de 3.000 francs de dommages-intérêts qu'ils réclament par l'exploit introductif d'instance ;

« Attendu, que l'arrêt dénoncé, tout en reconnaissant que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts

---

(1) Cass., 1er février 1893, S., 96, 1, 329, note de M. Z.; *Pand. franç.*, 1894, 1, 1, note de M. Deslandres; D., 1893, 1, 241.

généraux dont la défense appartient aux syndicats professionnels, déclare que celui de Chauffailles n'a été, dans l'espèce, qu'un simple intermédiaire, entre les propriétaires de l'usine et leurs ouvrières auxquelles seules diverses concessions étaient faites ; que le syndicat n'a aucunement souffert des manquements reprochés aux patrons et que seules aussi, les ouvrières, en nombre très restreint, au préjudice desquelles ces manquements ont pu être commis en ont éprouvé un préjudice purement personnel.

« Que, de ces circonstances et du texte même de la convention, ledit arrêt a conclu que si MM. Vialar-Gueneau et Chartron étaient réellement engagés envers leurs ouvrières et si ces dernières pouvaient puiser dans la convention, le cas échéant, le principe d'une action individuelle en dommages-intérêts, le syndicat qui n'est intervenu que pour accepter en leur nom les offres qui leur étaient faites, n'avait pas été, de son propre chef, partie au contrat et n'avait, par conséquent, aucun droit pour en revendiquer les effets.

« Attendu qu'en déclarant, dans cet état des faits, l'action du syndicat non recevable, l'arrêt attaqué n'a point violé l'article de la loi invoqué par ce pourvoi.

« Par ces motifs, rejette... »

Au fond, et comme nous l'avons déjà fait remarquer, l'explication des arrêts d'appel et de cassation, dans cette affaire de Chauffailles, doit être cherchée dans l'impossibilité d'allouer des dommages-intérêts au syndicat comme tel. Les motifs rapportés nous montrent, en effet, de quelle importance était cette considération dans l'esprit des magistrats. « Attendu, remarque la Cour de Dijon, que le syndicat, envisagé comme personne morale, n'a point souffert de préjudice à raison des faits reprochés aux

appelants. Que celles-là seulement parmi les ouvrières syndiquées vis à-vis desquelles les engagements pris par le patron n'ont pas été remplis, ont le droit de se plaindre et de réclamer des dommages-intérêts qui, bien évidemment, ne sauraient entrer dans la caisse du syndicat. » « Attendu, reprend la Cour de Cassation que le syndicat n'a aucunement souffert des manquements reprochés aux patrons et que, seules aussi les ouvrières, en nombre très restreint, au préjudice desquelles ces manquements ont pu être commis, en ont éprouvé un préjudice purement personnel..... Par ces motifs, rejette. »

D'autres tribunaux pourront penser que l'intervention syndicale dans un procès intéressant directement ses membres, présente encore une grande utilité, lors même que des dommages-intérêts ne seraient pas accordés. Le jugement rendu sur cette intervention peut fixer le sens exact de la convention dont se réclament les ouvriers, et ceux-ci éprouveront ensuite moins de difficulté à faire reconnaître leurs droits.

Ce fut l'avis du tribunal de commerce de la Seine, exprimé dans un jugement du 4 février 1892.

Voici les faits (1) :

Pour faire aboutir diverses réclamations, les employés et ouvriers de la Compagnie des Omnibus avaient formé, conformément à la loi de 1884, un syndicat professionnel. Deux délégués de ce syndicat demandèrent au Conseil d'administration de la Compagnie de bien vouloir les recevoir et entendre l'exposé des vœux de leurs cama-

(1) *Revue du droit industriel*, 1893, p. 72 ; Office du Travail, *Conciliation et arbitrage*, pp. 527-531.

rades. Le Conseil répondit par un refus formel. Les ouvriers essayèrent une nouvelle tentative de conciliation. Elle échoua. La grève fut déclarée et le service des omnibus et tramways interrompu à peu près dans tout Paris. Le Conseil d'administration de la Compagnie se réunit aussitôt et décida de demander au bureau du Conseil municipal de vouloir bien servir d'intermédiaire entre la Compagnie et les grévistes. La médiation réussit et dès le second jour de la grève, les administrateurs de la Compagnie signèrent ainsi que les membres du bureau syndical la convention suivante :

« Ce mardi, 26 mai 1891, dans le cabinet de M. le Président du Conseil municipal et en présence du Bureau dudit Conseil, ont comparu les représentants de la Compagnie des Omnibus et du Syndicat formé par le personnel de ladite Compagnie, lesquels, dans le but de mettre fin à la grève se sont mis d'accord sur les points suivants :

1° Les employés révoqués depuis le 10 mai seront réintégrés dans leurs fonctions ;

2° La durée de la journée de travail est fixée, en principe, à douze heures, depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt non compris le temps des repas fixé à une heure et demie ;

3° Les revendications formulées par les employés de toutes catégories seront ultérieurement examinées et discutées entre les représentants de la Compagnie et ceux du Syndicat légalement constitué. »

Ont signé : Les administrateurs de la Compagnie.
Les membres du bureau du Syndicat.

Le mercredi, 27 mai, le travail était repris partout.

Mais, quelques semaines après, la Compagnie prétendit substituer à la journée fixe de douze heures, une journée moyenne de pareille durée. Les mots en *principe*, contenus dans la convention du 26 mai précédent, l'y autorisaient, disait-elle.

Sur poursuites du Syndicat des employés, le Tribunal de commerce de la Seine fut appelé à se prononcer. Le Syndicat ouvrier demandait une condamnation à 50.000 francs de dommages-intérêts.

« Attendu que le Syndicat soutient que la Compagnie s'est obligée à ne pas exiger de ses employés plus de douze heures de travail quotidien ;

« Attendu que la Compagnie des Omnibus a, au contraire, fait plaider, qu'en insérant dans la clause en litige les mots *en principe*, les parties avaient voulu dire que la durée de la journée de travail serait fixée à douze heures autant que possible, c'est-à-dire autant que le service le permettrait et que cette interprétation se trouverait d'ailleurs consacrée par des conventions ultérieures ; qu'ayant pris l'obligation de ramener, chaque soir, les cochers à leur point de départ du matin, il ne lui est pas possible sur certaines lignes d'encadrer exactement dans une durée de douze heures, le nombre de révolutions, c'est-à-dire de courses, aller et retour, exigé par ses nouveaux horaires et qu'elle aurait respecté le contrat en appliquant un système de compensation consistant, dans le cas où elle se trouve conduite à demander un jour plus de douze heures de travail, à réduire d'autant le travail du lendemain ;

« Attendu que pour rechercher l'intention commune des parties, il convient de rappeler les circonstances à la suite desquelles la convention est née ;

« Attendu... que le Syndicat a persisté à exiger que la journée de douze heures de dépôt à dépôt ne fût augmentée sous aucun prétexte et que c'est devant cette exigence précise et formelle, constamment renouvelée, que les administrateurs ont fini par céder en acceptant les conditions du Syndicat ;

« Attendu... que la clause qui contient les mots *en principe* a été, non pas la rédaction réclamée par la Compagnie des Omnibus, mais bien celle mise en avant par le Syndicat ;

« Attendu que la Compagnie a porté la journée de travail effectif à 13 heures 39 minutes, ainsi que cela résulte d'un procès-verbal de constat dressé par huissier le 21 décembre 1891 ;

« *Sur la durée de la journée de travail :*

« Attendu que c'est bien douze heures juste l'intention des parties ;

« Attendu que, dans ces circonstances, il y a lieu de rappeler la Compagnie des Omnibus à l'observance du contrat, en disant que, dans un délai et sous une contrainte à impartir, elle sera tenue de ne faire travailler ses employés que 12 heures par jour, depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt, non compris le temps des repas, fixé à une heure et demie.

« *Sur les 50.000 francs de dommages-intérêts réclamés :*

« Attendu que la Chambre syndicale fait plaider que, par suite du refus de la Compagnie d'observer les conventions du 26 mai, elle a éprouvé un préjudice moral et un préjudice matériel dont elle serait fondée à demander réparation ;

« Attendu, en ce qui touche le préjudice moral, que le

rappel de la Compagnie des Omnibus au respect de ses engagements et la condamnation de celle-ci aux dépens sont la seule réparation à laquelle la Chambre syndicale puisse prétendre ;

« Attendu, en ce qui touche le préjudice matériel, que la demande de la Chambre syndicale n'est pas recevable ;

« Qu'en effet, tout syndicat professionnel organisé conformément à la loi du 21 mars 1884, entre personnes exerçant la même profession, doit avoir pour objet la défense d'intérêts généraux communs à l'universalité des membres qui le composent ; qu'il forme une personne civile ayant ses droits et sa capacité essentiellement distincts de ceux qui appartiennent individuellement à chacun de ses membres ; qu'il peut ester en justice, mais seulement pour la défense des intérêts communs et collectifs en vue desquels il a été créé ; d'où il suit qu'il n'est recevable que dans les instances où le jugement à intervenir est de nature à intéresser l'association et non l'un ou plusieurs des membres du syndicat à l'exclusion des autres ;

« Et attendu que le préjudice dont la réparation est demandée a pour base le payement des heures supplémentaires que la Compagnie des Omnibus aurait fait faire à un certain nombre de ses employés ;

« Que ce préjudice, en admettant qu'il fût justifié, ne saurait être réparé qu'à l'égard de ceux auxquels il a été causé ;

« Qu'il s'agit là, non d'intérêts communs à l'universalité des membres du syndicat, mais bien des droits individuels pour la poursuite desquels la Chambre syndicale n'a pas qualité pour ester en justice ;

« Qu'en conséquence, il échet de déclarer ce chef de demande non recevable et mal fondé ;

« Par ces motifs :

« Dit que, dans le mois de la signification du présent jugement, la Compagnie générale des Omnibus sera tenue de ne faire travailler ses employés que 12 heures par jour, depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt, non compris le temps des deux repas, fixé à une heure et demie, sinon et faute de ce faire dans ledit délai et celui-ci passé, la condamme dès à présent à payer à la demanderesse la somme de 100 francs par jour de retard pendant un mois, après lequel délai il sera fait droit ;

« Déclare la Chambre syndicale des employés non recevable et mal fondée en sa demande en dommages-intérêts ; l'en déboute ;

« Condamne la Compagnie générale des Omnibus aux dépens. »

Cette décision du tribunal de commerce de la Seine sera peut-être taxée d'illogisme : d'une part, elle écarte l'idée d'un préjudice matériel résultant pour le syndicat de l'inexécution passée du contrat collectif et refuse en conséquence de lui allouer des dommages-intérêts, et, d'autre part, le tribunal prononce pour l'avenir, au profit du syndicat, une condamnation pécuniaire. Dans l'avenir, cependant, le syndicat, comme tel, ne subira pas de préjudice pécuniaire du chef de l'inexécution de la sentence judiciaire.

Mais ce reproche met en question toute la pratique jurisprudentielle des astreintes comminatoires ; il ne s'adresse pas seulement au jugement que nous étudions. Nous pouvons par suite le négliger et reconnaître alors le caractère très judicieux des règles posées par le tribunal de commerce. Le syndicat professionnel pourra donc toujours demander un jugement qui précise les obliga-

tions du patron, il agira en exécution pour l'avenir, mais ne saurait conclure à des dommages-intérêts à raison de l'inexécution passée. De celle-ci, il n'a pas souffert personnellement; pour l'avenir, au contraire, il y a grand intérêt à ce que les droits des ouvriers à l'encontre du patron soient officiellement, authentiquement établis.

Cette distinction est très vraisemblablement un point acquis en jurisprudence. Nous ne connaissons pas de jugement ou d'arrêt qui l'ait contredite depuis lors.

Au contraire, en conformité parfaite avec elle, nous citerons une décision du tribunal civil de Cholet du 12 février 1897 (1).

En 1896, un tarif de prix de façon avait été proposé par les syndicats professionnels des tisseurs de la région industrielle de Cholet : il avait été signé par tous les fabricants et notamment par un sieur Allereau. Il comportait une augmentation de salaires sur les mouchoirs métis tissés à la main, sur le prix également des articles qui se font par tissage mécanique.

Le 30 novembre 1896, les sept syndicats professionnels, parties à l'accord antérieur, reprochent par exploit au sieur Allereau de se refuser à l'augmentation convenue sur les tissages mécaniques; ils l'assignent devant le tribunal civil, demandant qu'il soit forcé d'exécuter le tarif dans l'avenir, concluant aussi à une astreinte de 100 francs par chaque jour de retard.

Allereau, dans ses défenses, conclut à ce que les syndicats professionnels soient déboutés de leur demande. Sans

---

(1) Tribunal civil de Cholet, 12 février 1897, *Revue des Sociétés*, 97, p. 303; note de M. Hubert-Valleroux.

doute, il ne niait pas s'être obligé à élever certains salaires ; mais, disait-il, il n'est point établi que les syndicats aient contracté avec les patrons ni que ceux-ci aient pris vis-à-vis d'eux des engagements quelconques.

Cette argumentation ne fut pas admise par le tribunal. La demande des syndicats professionnels fut déclarée recevable et il y fut fait droit.

« Attendu que cette assertion (celle d'Allereau) se trouve nettement contredite par les documents versés au débat ;

. . . . . .

« Que c'est uniquement vis-à-vis des Chambres syndicales que les patrons ont contracté ; qu'il importe peu d'ailleurs que l'acte du 21 septembre ne porte la signature d'aucun des représentants des membres du syndicat, puisque cet acte ne fait que constater un engagement unilatéral ;

« Attendu qu'il ressort clairement des travaux préparatoires, du texte et de l'esprit de la loi du 21 mars 1884, que le législateur n'a point entendu confiner les syndicats professionnels dans le domaine purement abstrait des questions théoriques ; qu'en exprimant, aux termes de l'article 3 qu'ils ont pour objet, non seulement l'étude, mais la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles, il leur a aussi attribué le pouvoir, non pas assurément de s'ingérer dans les affaires purement personnelles de tels ou tels de leurs membres, pris individuellement, mais le droit de contracter et, par conséquent, puisqu'on ne saurait concevoir une obligation sans sanction, le droit d'ester en justice pour y soutenir les intérêts de la généralité des syndiqués ;

« Attendu qu'il n'est pas contestable, ainsi qu'Allereau le reconnaît d'ailleurs lui-même, que la réglementation du

tarif des salaires rentre dans la catégorie des questions générales que les syndicats sont autorisés à traiter et qu'il importe de retenir que l'uniformité d'un tarif des prix de façon est précisément l'objet principal en vue duquel les diverses sociétés demanderesses se sont constituées;

. . . . . .

« Attendu que ce règlement dispose que les patrons ne consentent à y souscrire qu'à la condition qu'il sera signé et appliqué par tous les fabricants de toiles et mouchoirs de la région et que si la non application du tarif par plusieurs fabricants venait à être constatée, les signataires pourraient se considérer comme dégagés, après en avoir informé un mois à l'avance, soit la commission d'arbitrage, soit les Chambres syndicales ouvrières, soit le Conseil des Prud'hommes ; qu'en présence d'une pareille disposition il serait difficile de soutenir que les ouvriers d'Allereau sont les seuls qui puissent être atteints par les infractions relevées contre lui, mais que c'est là une conséquence indirecte de la demande, non son véritable objet ; que la question est plus haute et qu'il s'agit de savoir si toute l'économie du tarif pourra être impunément compromise par le fait d'un seul, au risque de tout remettre en question et de faire renaître entre patrons et ouvriers toutes les difficultés que le présent règlement, accepté par Allereau, a eu justement pour objet de résoudre ;

« Attendu que le défendeur invoquerait vainement dans la cause la maxime « Nul en France ne plaide par procureur », que les Chambres syndicales plaident pour elles-mêmes, non pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'elles ont mission de défendre et à raison duquel elles ont stipulé ; que peu importe que le préjudice soit ou ne

soit pas encore effectivement réalisé ; qu'il est de principe qu'un dommage éventuel suffit dès que la menace est sérieuse et le péril imminent ; qu'ainsi, en ce qui touche la recevabilité, la demande remplit, à tous les points de vue, les conditions essentielles requises par la loi.

. . . . . »

Et le Tribunal condamna le défendeur a fournir l'augmentation de salaires réclamée sur la façon des tissages mécaniques, sous une astreinte de 50 francs par jour de retard.

C'est la reproduction de la sentence du tribunal de Commerce de la Seine dans l'affaire de la Compagnie des omnibus.

Quelques semaines plus tard, le 13 avril 1897, le Tribunal de commerce de Nantes parut cependant revenir sur les principes que nous considérons comme acquis (1).

Un contrat avait été passé entre Bahuaud, président de la Chambre syndicale des ouvriers boîtiers-ferblantiers de Nantes et Barau et Lemauff, patrons. Il stipulait, pour un délai d'un an (1er juillet 1896 1er juillet 1897), que le patron ne pouvait faire qu'un apprenti par 5 ouvriers, or, le sieur Lemauff avait déjà fait 11 apprentis pour 35 ouvriers. Bahuaud le poursuivit alors devant le tribunal de commerce pour s'entendre condamné à congédier les apprentis en excédent et faute de ce faire à payer une astreinte par chaque jour de retard.

Lemauff se défendit comme Allereau dans l'affaire précédente. Il prétendit n'avoir pas traité avec le syndicat

(1) Tribunal de commerce de Nantes, 13 avril 1897, *Revue des Sociétés*, 1898, p. 131.

et n'avoir envers lui aucune obligation, il contestait par suite au sieur Bahuaud sa qualité de représentant du syndicat dans l'instance. Ce moyen fut immédiatement admis par le tribunal.

« Attendu qu'il importe d'établir au nom de qui Bahuaud agit dans l'instance actuelle;

« Attendu qu'il apporte pour preuve du mandat qui lui a été confié deux délibérations prises à la majorité des membres présents d'une assemblée, *non du syndicat*, mais des seuls ouvriers de Barau et Lemauff;

« Attendu que si dans les cas où un syndicat a le droit d'ester en justice le mandat donné au président de suivre l'instance au nom du syndicat résulte suffisamment d'une délibération de l'assemblée à la majorité des membres présents, il n'en saurait être de même lorsqu'il s'agit d'un groupe seulement des membres syndiqués réunis pour délibérer au sujet d'intérêts qui leur sont particuliers ;

« Attendu que, dans ce cas, une délibération ne saurait suffire pour que le mandat donné soit valable, en l'absence d'une désignation énumérative de tous les mandants;

« Attendu que dans ces conditions, permettre à un groupe qui peut être désigné sous le même nom, tout en étant composé successivement d'individus différents, de faire un traité en temps quelconque et de réclamer au même titre, l'exécution de ce traité, sans établir que ce groupe est dans les deux cas composé des mêmes personnes et que ces mêmes personnes sont toutes d'accord constituerait une atteinte grave à la liberté individuelle et à la liberté du travail ;

. . . . . .

« Par ces motifs... »

Cette décision, nous le faisions remarquer, semble revenir sur les progrès accomplis. Mais ce n'est là qu'apparence. Si le Tribunal déboute le sieur Bahuaud de sa demande, c'est que celui-ci, malgré son titre de Président de la Chambre syndicale, ne démontrait pas qu'il fût véritablement le fondé de pouvoirs de celle ci. Mais dans quels cas peut-on dire qu'un syndicat professionnel est régulièrement représenté? C'est là une question toute différente de celle que nous examinons et nos développements actuels la supposent résolue.

Voici donc l'état actuel de la jurisprudence sur la valeur et les effets juridiques du contrat collectif portant sur les conditions du travail.

Le contrat collectif est valable ; il est une source d'obligations pour le patron.

Les conditions stipulées s'appliquent aux contrats de travail individuels, sauf dérogation spéciale, et les contrats individuels sont soumis aux règles ordinaires d'interprétation et d'exécution.

La force collective, lorsqu'il s'agit d'un syndicat professionnel régulièrement constitué, peut, en outre, agir en justice, soit en interprétation, soit en exécution du contrat passé par elle. Mais l'action en exécution n'est donnée que pour l'avenir ; le syndicat ne peut obtenir de dommages-intérêts pour l'inexécution passée.

Nous verrons tout à l'heure ce qu'il faut penser de cette jurisprudence, au point de vue des principes du droit. Les solutions sont elles trop larges, ou au contraire trop étroites encore? Les chapitres suivants nous éclaireront sur ce point.

DEUXIÈME SECTION

CONTRAT COLLECTIF DANS LES ADJUDICATIONS DE TRAVAUX PUBLICS

Au cas de contrat collectif passé par un syndicat professionnel, et lorsqu'il s'agit de déterminer les bénéficiaires des actions en interprétation et en exécution, il semble que les tribunaux se soient trouvés embarrassés par cette considération : le contrat collectif est l'œuvre des ouvriers stipulant dans leur intérêt personnel ; il apparaît par suite comme une juxtaposition de contrats de travail individuels ; il est donc naturel que de ces contrats individuels ne sortent, en principe, que des actions individuelles et l'on peut hésiter à reconnaître le droit d'action au groupement comme tel. Celui-ci n'est même pas mandataire, il est simple intermédiaire nécessaire *en fait*, entre les ouvriers et les patrons. Il est une force et un porte-parole, pas autre chose.

Dans l'hypothèse de stipulations relatives aux conditions du travail et insérées dans les cahiers des charges de travaux publics, la situation n'est plus la même. Si l'on admet la validité de ces stipulations, on n'éprouvera aucune difficulté à munir d'une action et en vue de l'exécution, l'Etat, le département, la commune. Les contrats de travail formés entre l'entrepreneur et les ouvriers, se distinguent nettement du contrat d'adjudication, existant entre l'administration et ce même entrepreneur. Si donc les ouvriers lésés possèdent, en face du patron, les droits qui naissent normalement du contrat de travail,

l'administration a ses prérogatives à elle propres, qu'elle tire d'une convention particulière; son action ne se confond pas avec celle des ouvriers.

Mais précisément en matière de marchés de travaux publics, on peut contester la légalité des clauses insérées aux cahiers des charges d'adjudication. La question de la légalité et validité du contrat collectif, portant sur les conditions de travail, est donc ici le point important, sur lequel seul il est possible d'hésiter.

Depuis les décrets d'août 1899, on ne fera pas difficulté en jurisprudence pour reconnaître la validité de toutes clauses insérées dans les cahiers des charges en conformité avec les nouveaux textes. Ainsi, une commune stipulera d'un entrepreneur le payement des salaires qui ont cours sur son territoire ; elle limitera la durée du travail journalier, à la durée normale en usage au lieu où le travail est exécuté. Ces stipulations seront valables. En fait, nous ne connaissons pas de jurisprudence, sur ce point, depuis les décrets de 1899.

Mais supposons qu'une municipalité, pour une raison quelconque, ne se renferme pas dans les limites que les décrets semblent lui avoir tracées ; qu'elle stipule des salaires supérieurs aux salaires courants, une journée de travail plus courte que la journée en usage.

Ces clauses devront-elles être maintenues ? Tout dépend de la réponse à cette question : les stipulations relatives aux conditions du travail et insérées dans les cahiers des charges des Travaux publics étaient-elles conformes à la légalité avant même les décrets de 1899 ? Si oui, elles restent telles après les décrets, à moins que ceux-ci ne contiennent une disposition expresse en sens contraire.

Aujourd'hui encore, il y a donc lieu d'étudier la jurisprudence et la doctrine antérieure à l'année 1899.

Nous consacrons la présente section à l'examen de la jurisprudence.

La question que nous indiquons s'est présentée plusieurs fois au Conseil d'État (1).

La première fois, sous forme d'avis demandé par le gouvernement. Le Conseil municipal de Paris ayant, par délibérations des 31 juillet 1886 et 27 avril 1887, fixé les conditions à imposer aux adjudicataires, ayant notamment déterminé un salaire uniforme à chaque catégorie de profession et limité à 9 heures la durée de la journée de travail, le gouvernement demanda l'avis du Conseil d'État et annula, en conséquence, les délibérations par un décret du 17 mars 1888.

Une seconde fois, le Conseil d'État fut saisi au contentieux. Trois entrepreneurs de maçonnerie ayant refusé de souscrire l'engagement qui leur était demandé au sujet des conditions du travail, furent évincés de l'adjudication des travaux pour la ville de Paris, bien qu'offrant des rabais supérieurs à ceux des adjudicataires. Ils attaquèrent, devant le Conseil d'État, les opérations du bureau d'adjudication et les arrêtés du préfet de la Seine approuvant les adjudications.

Enfin, un décret du 23 janvier 1891 ayant annulé la délibération du Conseil municipal de Paris, en date du 13 juin 1890, qui maintenait dans les cahiers des charges certaines conditions de travail, la municipalité

---

(1) Conseil d'État, 21 mars 1890, S., 92, 3, 87 ; 25 janvier 1895, S., 96, 3, 145, note de M. Hauriou.

invita le préfet de la Seine à se pourvoir devant le Conseil d'État.

Le Conseil d'État resta toujours ferme dans sa jurisprudence et condamna l'adjonction aux cahiers des charges de clauses relatives au minimum de salaires et à la durée de la journée de travail.

La décision la plus importante fut rendue le 21 mars 1890, sur poursuite des trois entrepreneurs dont nous avons parlé. Elle intervint sur le rapport de M. le conseiller Bousquet, les conclusions de M. Le Vavasseur de Précourt, commissaire du gouvernement, et les observations de Me Devin, avocat.

Voici l'arrêt concernant l'un des entrepreneurs, le sieur Caillette :

« Considérant qu'il résulte de l'instruction et qu'il n'est pas contesté que pour prononcer l'éviction du sieur Caillette, le bureau d'adjudication s'est uniquement fondé sur les réserves formulées par cet entrepreneur, contre les dispositions de l'article 15 du cahier des charges, d'après lesquelles l'adjudicataire était tenu de payer à ses ouvriers un salaire minimum déterminé par la ville de Paris, pour une journée de travail dont elle avait également fixé le maximum de durée.

« Considérant que ces clauses ont été introduites dans le cahier des charges, en vertu d'une délibération du Conseil municipal du 2 mai 1888, qui reproduisait sur ce point les délibérations dudit Conseil des 27 avril et 30 décembre 1887, lesquelles ont été annulées par décret du 17 mars 1888, comme portant atteinte à la liberté du travail et des conventions entre patrons et ouvriers, et comme excédant les attributions légales du Conseil municipal.

« Considérant, au surplus, que l'illégalité desdites clauses a été également reconnue par le pouvoir législatif ; qu'en effet, l'article 2 de la loi du 3 décembre 1888, relative à des travaux à exécuter par la ville de Paris sur le fonds de l'emprunt de 1886, dispose que les cahiers des charges et séries de prix dressés pour l'exécution des travaux ne peuvent contenir aucune clause contraire aux dispositions du décret du 17 mars 1888, portant annulation des délibérations du Conseil municipal de Paris ;

« Considérant que les clauses contre lesquelles le sieur Caillette a formulé ses réserves figurent parmi celles que le décret et la loi ci-dessus visés ont déclarées nulles et de nul effet, à raison de l'excès de pouvoir dont elles étaient entachées.

. . . . . .

« Qu'il suit de là que le refus du sieur Caillette de se soumettre aux dites clauses ne pouvait pas légalement motiver son éviction, au profit d'un concurrent dont le rabais était inférieur au sien ; qu'ainsi, le sieur Caillette est fondé à soutenir que le préfet de la Seine a excédé ses pouvoirs en approuvant une adjudication dont il avait été écarté pour cette unique raison :

« Article premier. — Sont annulés, pour excès de pouvoir, les arrêtés par lesquels le préfet de la Seine, à la date du 6 août 1888, a approuvé les adjudications passées le 10 juillet précédent, relatives aux travaux de terrasse et de maçonnerie, etc... »

Par application de cette jurisprudence, ni les ouvriers ni l'administration municipale ne pouvaient se prévaloir contre les entrepreneurs des clauses relatives aux conditions du travail, du moins lorsque ces clauses étaient de celles que repoussait le Conseil d'État.

Et ces solutions devraient être reproduites aujourd'hui pour les clauses non spécialement autorisées par les décrets de 1899.

Les arguments invoqués par le Conseil d'État feront l'objet de quelques développements lorsque nous serons arrivés à l'étude de la doctrine.

CHAPITRE II

LE CONTRAT COLLECTIF ET LA DOCTRINE

—

Les divisions du chapitre précédent reparaîtront ici et pour les mêmes raisons qui, déjà, nous les ont fait adopter.

Première section : *Contrat collectif et Syndicats professionnels.*

Deuxième section : *Contrat collectif dans les adjudications de travaux publics.*

PREMIÈRE SECTION

CONTRAT COLLECTIF ET SYNDICATS PROFESSIONNELS

Validité du contrat collectif, — bénéficiaires de l'action en interprétation ou en exécution : ce sont, nous l'avons vu, les deux questions principales solutionnées par la jurisprudence.

En doctrine, on en discute assez longuement une troisième dont l'intérêt est grand, en effet, au point de vue de l'élaboration et de la justification des conséquences juridiques du contrat collectif. Quelle est la nature, se

demande-t-on, du contrat passé par un syndicat professionnel ? A quel type juridique déjà connu convient-il de le rattacher ? Le syndicat professionnel agit-il comme *mandataire* des syndiqués, ou bien comme *gérant d'affaires*, ou encore comme *stipulant pour autrui* ? Il importe d'être fixé ; car de la théorie admise dépend, en particulier, la solution à donner au problème : qui peut agir en interprétation ou en exécution du contrat collectif ?

Ainsi, nous présenterons l'état de la doctrine sur chacun de ces points : validité du contrat collectif, — sa nature, — bénéficiaires de l'action en justice.

§ 1. — Validité du contrat collectif.

Les auteurs nous paraissent envisager et comprendre la question de la validité du contrat collectif de la façon suivante : plusieurs ouvriers peuvent-ils devenir, par suite de la convention passée par le syndicat, peuvent-ils devenir créanciers du patron ? Oui, si cette convention est juridiquement valable ; non, dans le cas contraire. Est-elle valable ?

Il est tout d'abord certain que l'absence de l'une des conditions requises pour la validité des contrats en général serait une cause d'inexistence ou de nullité.

Mais supposons réunies toutes ces conditions de droit commun, on peut se demander si le syndicat professionnel possède l'aptitude légale à figurer dans un contrat de ce genre. L'aptitude de fait, il en jouit, il est impossible de la lui contester ; mais elle ne suffit pas pour former un contrat juridiquement valable.

Or, la doctrine est unanime à reconnaître au syndicat

professionnel l'aptitude légale au contrat collectif. Dans son ensemble, elle ne paraît même pas exiger que tous les ouvriers syndiqués soient directement intéressés à la nouvelle convention.

« Si le syndicat ne pouvait pas faire valablement un pareil contrat, dit M. Deslandres, il ne serait pas armé, en effet, comme il doit l'être pour jouer le rôle qui doit être le sien dans les luttes du travail et du capital. » Pour l'apaisement des conflits, « il faut que le syndicat soit capable d'établir le traité de paix entre les belligérants, de traiter pour les ouvriers avec le patron. Le syndicat est le porte-parole normal, le parlementaire naturel et obligatoire du parti des ouvriers. »

« L'intervention du syndicat, du reste, serait vaine s'il fallait, une fois les bases de l'entente arrêtée entre le syndicat et le patron, que chacun des ouvriers traitât avec celui-ci. Oseraient-ils, même alors, se présenter isolément devant lui, et sauraient-ils maintenir les conditions promises ? Non, et pour que le syndicat puisse efficacement jouer son rôle de pacificateur, il faut qu'il puisse traiter pour ses membres. J'en conclus, car le législateur n'a pu méconnaître cette nécessité et ne faire du syndicat qu'une arme de guerre et non un instrument de paix, que cette capacité existe. »

Et M. Deslandres cite à l'appui de son opinion divers passages des travaux préparatoires de la loi de 1884, passages dont le tribunal de commerce de Charolles avait déjà fait état, ou que nous retrouverons plus loin.

Le droit pour un syndicat professionnel de passer des contrats collectifs au profit de ses membres, est donc expressément admis par M. Deslandres. Il ne distingue pas, au surplus, l'hypothèse d'une convention intéressant

tous les syndiqués et celle d'un accord relatif à quelques-uns seulement. Les motifs qu'il fournit à l'appui de sa solution valent dans les deux cas (1).

MM. Hubert-Valleroux, Jay, Lambert, Z. soutiennent la même opinion (2).

Le syndicat, dit M. Jay, a « tous les droits civils d'une personne majeure et capable ». A ce principe, il n'existe que deux ordres de restrictions : « celles qui résultent de la nature même des choses.. celles qui découlent d'une manifestation de volonté certaine du législateur » (3). Et l'intervention du syndicat dans le contrat de travail, bien évidemment, ne saurait être l'objet des unes ou des autres.

« Les syndicats sont destinés à procurer des avantages aux syndiqués ; un de leurs rôles les plus naturels consiste à passer des contrats au profit des syndiqués. Il y a là de nouvelles personnes juridiques que le but même de leur érection appelle à stipuler tous les jours au profit de leurs adhérents (4). »

On cite parfois MM. Planiol et Waldeck-Rousseau comme réfractaires aux idées généralement reçues.

---

(1) Note sous Cass. civ., 1er février 1893. *Pand. franc.*, 94, 1, 1, col. 2.

(2) Hubert-Valleroux, *De la capacité civile des syndicats professionnels*, Réforme Sociale, 1er septembre 1898, p. 314; M. Jay à son cours, 1900-1901 45e et 46e leçons ; Lambert, *Du Contrat en faveur de tiers*, Paris, 1893, § 324. p. 354-357 ; Z..., note sous Cass. civ., 1er février 1893. S. 96. 1. 329. *Adde :* Pic, *Traité él. de législation industrielle*, 2e édit , 2e fasc. Paris, Rousseau, 1903, p. 277 et suiv.

(3) Jay, *La personnalité civile des syndicats professionnels*, 1886, p. 19.

(4) Lambert, *Op.* et *loc. cit.*

En réalité, ces auteurs ne se sont expliqués sur les droits des syndicats qu'à l'occasion d'instances en justice poursuivies par ces derniers. Encore ne s'agissait-il pas de syndicats professionnels d'ouvriers. Aussi, nous paraît-il impossible de les opposer à l'ensemble de la doctrine.

Voici, du reste, un passage d'une consultation de M. Waldeck-Rousseau et duquel il résulte que pareille opposition serait absolument injustifiée.

« Les longs débats qui ont accompagné son élaboration (de la loi de 1884), les critiques dirigées contre elle et les réponses opposées à ces critiques, ne laissent aucun doute sur ce point, à savoir que la loi de 1884, à tort ou à raison, n'a point établi au profit des ouvriers la liberté d'association absolue. On a voulu permettre aux ouvriers de se grouper dans un but précis : la défense de leurs intérêts généraux et économiques... On a montré combien il leur importait de pourvoir, par le groupement, à l'*amélioration des conditions du travail, à la représentation de leurs intérêts généraux dans toutes les discussions qui peuvent les concerner* (1). »

Cette consultation nous semble suffisamment explicite en ce qui concerne l'intervention du syndicat dans la discussion des conditions du travail.

Nous pouvons donc tenir pour certain qu'il n'existe aucune divergence doctrinale sur la validité du contrat passé par un syndicat professionnel relativement aux conditions du travail.

---

(1) Consultation de M. Waldeck-Rousseau, *Recueil périodique de procédure*, Rousseau et Laisney, 1887, p. 54. Cf. Discours au Sénat, 29 janvier 1884, *Journ. Off.*, Sénat, *Documents parlementaires*, 1884, p. 191, col. 3.

§ 2. — Nature du contrat.

Le contrat collectif est valable : on en conclut que les diverses clauses pourront être invoquées par les ouvriers.

Plusieurs conceptions juridiques ont été présentées pour expliquer ce résultat comme aussi pour constituer le point de départ de nouvelles solutions. Nous avons mentionné plus haut les conceptions du mandat, de la gestion d'affaires et de la stipulation pour autrui. Pour les uns, le syndicat professionnel, arrêtant avec le patron les futures conditions du travail, serait un mandataire des ouvriers ; pour d'autres, un gérant d'affaires ; le plus grand nombre se rattache à la théorie de la stipulation pour autrui.

Tels sont les systèmes principaux, d'autres encore ont été proposés, à contours juridiques moins nets.

Nous devons étudier successivement ces diverses doctrines.

I. — Théorie du mandat.

On pourrait soutenir, dit M. Jay, qu'il y a une véritable procuration donnée par les syndiqués au syndicat. Ne peut-on pas considérer comme telle l'adhésion donnée au syndicat ? Serait-ce dénaturer le sens de cette adhésion, que d'y voir pareille procuration. Lorsqu'un ouvrier s'inscrit à un syndicat, n'est-ce pas dans la pensée qu'il va prendre vis-à-vis de son patron la défense de ses intérêts, qu'il va stipuler à sa place après avoir négocié à sa place, et défendre de même les conditions obtenues.

La théorie du mandat se trouve également indiquée dans les arrêts de la Cour de Dijon et de la Cour de cassa-

tion dans l'affaire des tisseurs de Chauffailles. MM. Hubert-Valleroux, Voron, Z..., sont disposés à l'admettre (1).

Mais pour discuter ce système, il importe de distinguer. Le mandat peut être légal ou conventionnel, entend-on parler de celui-ci ou de celui-là ?

L'idée de mandat *conventionnel* a peu de partisans. Il ne semble même pas qu'elle ait été admise comme on le soutient parfois, par les arrêts de la Cour de Dijon et de la Cour de cassation ; c'est ainsi que cette dernière, pour rejeter le pourvoi formé par les tisseurs de Chauffailles, constate que leur Chambre syndicale n'a été qu'un simple *intermédiaire* entre les ouvriers et le patron, elle évite d'employer l'expression *mandataire*.

L'idée de mandat conventionnel est, en effet, difficilement défendable.

Le mandat suppose une procuration. Or, les meneurs d'une grève, par exemple, les chefs d'un syndicat, ceux qui traiteront avec l'industriel, ont parfois usurpé la direction du mouvement ouvrier, plus encore qu'elle ne leur a été librement conférée.

Supposons qu'un accord soit intervenu entre le syndicat et le patron. « Sans aucun doute, bon nombre de grévistes se seront prononcés contre la reprise du travail, même aux conditions réclamées, encore plus aux conditions

---

(1) M. Jay, à son cours, *loc. cit.*, Cour de Dijon, Cour de Cassation, v. p. 142-144 ; Hubert-Valleroux, *Réforme sociale*, 1er septembre 1898, p. 314, cf. *Revue catholique des Institutions et du Droit*, 1er semestre 1895, Voron, *Revue catholique des Institutions et du Droit*, 1897, 1er semestre, p. 328 et suiv., p. 424 et suiv.; Z..., sous Cass. civ., 1er février 1893, S. 96, 1, 330, col. 2. *Adde :* Pic, *Traité él. de législ. indust.*, 2e fasc. 1903, p. 281.

obtenues. Le syndicat peut-il être considéré comme leur mandataire ? Certainement non, car il a agi contrairement à leur volonté. Et pourtant le contrat une fois passé, pour savoir qui peut l'invoquer, recherchera-t-on si tel ou tel y avait donné son adhésion? Pas davantage. C'est bien la preuve que le syndicat n'agit pas comme un mandataire, puisqu'il n'est pas tenu compte de l'absence de l'élément indispensable du mandat ; l'adhésion préalable des mandants.»

Du reste, et ce dilemme est pour nous l'argument décisif, quel serait l'objet du mandat conventionnel attribué au syndicat par les ouvriers ? Ou bien un contrat que le syndicat, en sa qualité, avait le droit de faire, le mandat serait alors inutile, ou bien un contrat que le syndicat ne pouvait pas faire en sa seule qualité, le mandat serait inefficace : car on sait que la limitation des attributions des syndicats à la défense des intérêts professionnels de leurs membres deviendrait une lettre morte si, à l'aide de mandats émanés de ses membres, le syndicat pouvait s'occuper d'autres objets.

Au point de vue *juridique*, le syndicat n'est donc pas constitué pour être le mandataire conventionnel de ses membres.

En droit, du reste, la qualité de mandataire reconnue au syndicat, impliquerait son effacement de l'acte qu'il a passé. Cet acte serait juridiquement et directement conclu entre patrons et ouvriers. De là cette conséquence : l'association professionnelle ne pourrait ester en justice pour l'exécution du contrat, on lui opposerait la règle *nul en France ne plaide par procureur*. Ce n'est pas à cette solution que l'on est généralement porté (1).

---

(1) Cf. Deslandres, note aux *Pand. franç.*, 1894, p. 2 ; Z..., note au Sirey, 1896, 1, 330, col. 2.

Adoptera-t-on la théorie du mandat légal ? « Le syndicat professionnel, ainsi s'exprime l'annotateur au Sirey de l'arrêt de cassation de 1893, est un mandataire car il fait quelque chose pour les ouvriers et en leur nom. Son mandat lui est conféré par la loi ; la loi permet au syndicat de défendre les intérêts professionnels, de stipuler au nom des ouvriers, de les représenter dans un contrat ; elle lui confère un *mandat légal.* »

Rien de plus captivant au premier aspect, que cette nouvelle conception : elle supprime, en un instant, toutes les difficultés que pouvait présenter l'explication du mécanisme du contrat collectif. Mais il nous semble précisément aussi, qu'elle ne nous apporte aucune nouvelle clarté ; car, en définitive, on n'explique rien ; on se contente de l'affirmation : le syndicat professionnel est mandataire légal des ouvriers pour un certain nombre d'actes et pour le contrat de travail en particulier.

Aussi bien, il suffit de gratter légèrement le vernis que cette expression *mandat légal* donne à l'idée exprimée pour se rendre compte de l'inconsistance, de l'extrême imprécision de celle-ci. On s'aperçoit alors que, pour être mandataire légal, le syndicat professionnel l'est bien un peu ; que cependant il ne l'est pas complètement ; qu'en résumé, c'est un mandataire légal d'un genre spécial, et celui-ci reste indéterminé.

Nous reconnaissons sans peine, que l'association professionnelle est l'intermédiaire légalement reconnu des ouvriers, en présence d'un patron ; et lorsque le syndicat discute les conditions de travail, il réalise l'une des fins pour lesquelles il fut institué. Nous ne dirons pas cependant que, dans cette hypothèse, il agit comme mandataire légal.

Le mandat légal, en effet (exemple : mandat résultant

de la tutelle), donne au mandataire le pouvoir d'obliger le mandant ; d'autre part, celui-ci ne peut se choisir d'autre représentant que celui qu'il tient de la loi. Or, nul n'admet que les ouvriers soient obligés, puissent être obligés, en vertu de conventions passées par le syndicat. Et de plus, le droit pour les ouvriers de négliger l'intermédiaire du syndicat dans leurs discussions avec le patron, ne leur est pas dénié ; ils peuvent toujours refuser les bons offices du bureau syndical, et déléguer, pour les représenter, un Comité spécialement nommé à cet effet.

Les actes passés par le syndicat n'obligent pas ses membres ; ceux-ci, d'autre part, ne lui demandent son concours qu'à leur gré : c'est la preuve irréfutable que le mandat n'est pas un mandat légal. Cette expression peut être employée ; elle n'a aucun sens technique précis.

II. — Théorie de la gestion d'affaires (1).

Le syndicat professionnel peut-il être considéré comme un gérant d'affaires pour le compte des ouvriers?

Une objection capitale nous arrête. La gestion d'affaires suppose essentiellement la responsabilité en cas de faute du gérant (art. 1373). Or, on n'a jamais invoqué et l'on n'admettra jamais la responsabilité des représentants ouvriers si, par exemple, ils n'ont pas obtenu les meilleures conditions possibles de travail.

Et d'autre part, là encore le syndicat professionnel, gérant d'affaires, devrait s'effacer de l'opération juridique.

---

(1) Cf. Voron, *op.* et *loc. cit.*, Deslandres, *op.* et *loc. cit.*; Z..., *op.* et *loc. cit.*

On serait alors conduit à lui refuser et l'action en interprétation et celle en exécution : ce qui serait excessif.

Le syndicat professionnel n'est pas le mandataire des ouvriers : il n'est pas leur gérant d'affaires. Y a-t-il donc stipulation pour autrui ?

III. — Théorie de la stipulation pour autrui.

On connaît les principes.

Aux termes de l'article 1119 C. civ. : « On ne peut en son propre nom que stipuler pour soi-même. »

On peut cependant, dispose l'article 1121, « stipuler au profit d'un tiers, lorsque, telle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi même, ou d'une donation que l'on fait à un autre. » Et l'on admet par application de ce texte, que toute stipulation pour autrui est valable lorsque le stipulant lui-même s'oblige soit à un fait, soit à une prestation.

« Or, dans le complexe rapport de droit qui s'établit entre le syndicat, les ouvriers et le patron par le contrat collectif, n'avons-nous pas, dit M. Raynaud, tous les éléments de la stipulation pour autrui, au sens large, telle qu'elle est admise par la jurisprudence ?

« Il y a ici, d'une part, le tiers, les ouvriers, au profit desquels le syndicat stipule telles conditions du travail qu'il peut obtenir ; il y a là, de plus, la condition nécessaire à la validité de cette stipulation, la promesse faite par le syndicat au patron, non pas de fournir les ouvriers ou de faire le travail, mais de faire son possible pour que le travail soit repris ou continué aux conditions agréées.

« Il y a donc là, incontestablement, les éléments juri-

diques suffisants pour interpréter le contrat collectif en une stipulation pour autrui (1). »

Et M. Raynaud rapproche de l'espèce étudiée, l'hypothèse d'un traité passé par une ville avec un entrepreneur pour l'éclairage public et privé. Les tribunaux ont reconnu à la ville le droit de poursuivre l'exécution en justice, en se fondant sur l'article 1121 dont c'était faire, disaient-ils, une juste application.

M. Lambert soutient la même doctrine (2).

Il est cependant impossible de s'y arrêter, et cela, par application même des principes de la stipulation pour autrui.

La stipulation pour autrui n'est valable, remarque M. Deslandres, qu'autant qu'elle présente un intérêt pécuniaire pour le stipulant. Or, ici le stipulant, le syndicat ne peut démontrer en justice aucun intérêt pécuniaire, il ne pourra donc obtenir condamnation, et le contrat collectif restera inefficace. Le syndicat professionnel, il est vrai, pourrait prétendre que la possibilité pour lui, d'obtenir un jugement contre le patron, accroîtra sa force, multipliera les adhésions et le nombre des cotisations. Mais il devrait encore faire la preuve du préjudice. Et d'autre part, que dirait-on d'un syndicat professionnel fonctionnant sans cotisation? Il ne serait donc pas stipulant pour autrui. Distinction inadmissible : M. Deslandres conclut à l'abandon du système de la stipulation pour autrui (3).

Cette argumentation n'est pas exempte de tout reproche.

---

(1) Raynaud, *Le Contrat collectif de travail*, p. 277.

(2) Lambert, *Du Contrat en faveur de tiers*, § 324, pp. 354-357.

(3) Note aux *Pand. franç.*, 1894, 1, 3.

Nous remarquerons seulement que le point de départ en est assez contestable. Et c'est ce que fait très exactement observer M. Raynaud : « L'intérêt pécuniaire n'est pas nécessaire pour fonder une action en justice et obtenir un jugement de condamnation, il suffit d'un intérêt moral. Et dans l'hypothèse de violation d'un contrat collectif, s'il n'y a pas de dommage causé au contrat syndical, il y a assurément dommage à l'influence syndicale. Le lien entre l'inexécution du contrat et l'intérêt du syndicat qui était indirect et vague, s'il s'agit d'intérêt matériel et pécuniaire, devient au contraire précis et immédiat, dès que l'intérêt moral — suffisant à légitimer l'action en justice — est en cause (1). »

Cette réplique au raisonnement présenté par M. Deslandres n'est cependant pas décisive. Elle le serait si l'intérêt moral, à lui seul, validait une stipulation pour autrui. Mais il n'en est rien : celle-ci, pour être valable, exige soit un intérêt pécuniaire du stipulant, soit, au cas de simple intérêt moral, un engagement pris par lui, une obligation contractée (2). M. Raynaud prétend trouver cette obligation au cas de contrat collectif ; le syndicat professionnel promet de faire son possible en vue de la reprise du travail et de l'exécution du contrat. Mais cette simple promesse est-elle suffisante ? La promesse de faire son possible me paraît dénuée de valeur juridique ; elle ne validerait pas, par exemple, une promesse pour autrui. Une telle promesse n'est rien ;

---

(1) Raynaud, *op. cit.*, p. 279. Cf. Vignes, *Rapports de la gestion d'affaire et de la stipulation pour autrui*, thèse, Paris, 1892, p. 185 et suiv.; Dorville, *De l'intérêt moral dans les obligations*, thèse, Paris, 1901.

(2) Planiol, *Traité él. de Droit civil*, t. II, 1re édit., no 1283 et suiv.

elle est l'ombre d'un engagement; le patron n'en tire aucune prérogative nouvelle. Il serait au moins nécessaire, pour que l'on pût parler, de promesse obligatoire pour le syndicat, que celle-ci fût l'équivalent d'une clause de porte fort. Mais elle ne l'est pas. Le syndicat n'a pas eu l'intention d'engager le patrimoine commun pour le cas où les ouvriers ne ratifieraient pas l'acceptation par le syndicat des nouvelles conditions de travail. Et, du reste, le patron ne compte pas davantage sur cette responsabilité du syndicat pour le cas de non ratification des conditions accordées; il sait fort bien que cette responsabilité serait le plus souvent illusoire.

Si l'on se rallie cependant à la doctrine de la stipulation pour autrui, et il serait possible de le faire lorsque patron et syndicat ont contracté des obligations réciproques, on doit convenir que dans son mécanisme la stipulation pour autrui appliquée à notre hypothèse présente une particularité importante.

En règle générale, en effet, la stipulation pour autrui confère au tiers bénéficiaire et sans nouvelle convention, une action directe contre le promettant; ainsi les bénéficiaires d'une assurance possèdent contre l'assureur le droit d'exiger *à leur profit*, la réalisation de son engagement. Si l'on suppose, au contraire, un contrat collectif touchant les conditions du travail dans cette industrie, usine, etc., il n'apparaît pas que dans une seule hypothèse, à moins de stipulation spéciale, le patron puisse être tenu de fournir le travail à tel et tel ouvrier qui se présenterait pour être embauché; le patron et tout chef d'industrie en comprend la nécessité, se réserve toujours implicitement le droit de choisir ses ouvriers, de composer son personnel à son gré; en conséquence et en un mot l'action

directe en vue de l'embauchage aux conditions convenues, ne peut être reconnue aux ouvriers.

Sans doute (nous avons déjà touché ce point et nous y reviendrons encore, car il est capital), les ouvriers embauchés sans qu'une dérogation expresse ait été apportée à l'accord collectif antérieur peuvent se réclamer des clauses de celui-ci. Mais il nous semble qu'alors et puisque un acte de la volonté patronale est nécessaire pour les investir de cette faculté, il nous semble que le fondement juridique de leur droit doit être cherché dans les contrats individuels de travail passés par chacun d'eux. Le patron les ayant embauchés sans fixer expressément les nouvelles conditions du travail, celles-ci sont déterminées *en fait* par le contrat collectif antérieur.

Ainsi la théorie de la stipulation pour autrui ne peut rendre compte des effets juridiques produits par le contrat collectif.

IV. — Théorie de M. Deslandres (1).

M. Deslandres est éclectique : reconnaissant l'inexactitude mais aussi la justesse relative des systèmes précédents, il propose de combiner entre elles les théories du mandat et de la stipulation pour autrui.

« Un mandataire qui reste partie au contrat qu'il passe au profit d'autrui, comme l'est celui qui a stipulé pour un tiers, voilà la formule la plus précise que je puisse trouver pour caractériser le rôle juridique du syndicat. »

---

(1) Note aux *Pand. franç.*, 1894, p. 3 et suiv.

Ainsi s'exprime, ou plutôt s'exprimait M. Deslandres, en 1894.

On n'a pas manqué de lui reprocher le caractère hybride de cette conception, qui fut qualifiée d'antijuridique.

Mais M. Deslandres se défend et proteste. Il développe chacune de ses affirmations : le syndicat est un mandataire qui reste partie au contrat ; ce contrat, d'autre part, est une stipulation pour autrui *sui generis*, valable en dehors des hypothèses prévues à l'article 1121 du Code civil.

« Sans doute, dit-il, les personnalités collectives, telles les syndicats professionnels, nous apparaissent comme des mandataires, puisque leur mission est de gérer les intérêts d'autrui, mais leur appliquer les règles strictes du mandat, ce serait faire fausse route. En instituant les syndicats, on a voulu substituer aux individus séparément trop faibles, incapables d'agir pour leur défense, des personnalités plus fortes, agissant pour eux, prenant en mains leur défense. Il ne faut donc pas que la personnalité du syndicat disparaisse derrière celle de ses membres, puisque son rôle est de se substituer à eux, de les remplacer. Le rôle naturel du syndicat veut que, quand il agit, il reste au premier plan et ne se dérobe pas. » Le syndicat est un mandataire d'une espèce spéciale.

Il est aussi stipulant pour autrui en dehors des conditions de l'article 1121 Code civil. Il reste, en effet, partie au contrat collectif, et cependant, c'est toujours, en réalité, pour ses membres qu'il stipule, toujours comme mandataire, par conséquent.

Peu importe, du reste, que cette conception ne trouve pas sa pareille au Code civil : « Si nous ne trouvons pas avec les notions courantes du droit de quoi analyser un

acte que nous savons voulu par le législateur, n'avons-nous pas le droit de dire qu'il a introduit, dans le droit, avec une institution nouvelle, quelque notion nouvelle? Est-ce que le législateur n'a pas le droit de créer ou de développer le droit, d'y introduire des types nouveaux? Le droit est il coulé dans des formules une fois pour toutes arrêtées? Ne doit-il pas, au contraire, suivre les manifestations nouvelles de la vie sociale et s'adapter à elle en de nouvelles formules..... Serait-il admissible de méconnaître la volonté du législateur moderne, sous prétexte qu'elle ne trouve pas dans la législation antérieure des principes avec lesquels elle puisse cadrer d'une façon absolue? »

Cette défense est vigoureuse et l'on serait fort tenté de se rallier au système de l'auteur, s'il n'encourait un reproche que nous considérons comme invincible. De deux choses l'une, peut-on dire : ou le législateur de 1884, en permettant implicitement au syndicat de passer le contrat collectif, n'a pas innové, et alors il faut expliquer l'opération par les principes anciens et les ramener à une convention déjà connue; ou bien on admet que le contrat collectif est une innovation dans notre droit, et il en faut bâtir la théorie complète et originale.

Après l'examen de ce quatrième système, subsiste donc entière la question posée au début : quelle est la nature du contrat collectif? On peut alors choisir entre l'un des deux partis suivants : ou bien décider que cette nature est indéfinissable, la volonté du législateur restant cependant assez nette; ou bien chercher encore dans les anciens principes l'explication désirée.

V. — Théorie du Contrat innommé.

Au premier parti semblent se rallier tous les auteurs qui n'ont pas opté pour l'une des doctrines précédemment exposées.

M. Geny appartient à ce groupe (1). Il estime que les syndicats professionnels répondent à des besoins nouveaux de notre société moderne. Il convient donc pour dégager les règles applicables de porter avant tout son attention sur les circonstances au milieu desquelles ils ont apparu, sur le but que par leur nature même ils doivent s'efforcer d'atteindre.

« En vérité, dit M. Geny, je suis bien tenté de me demander d'où vient ce besoin qu'on paraît éprouver d'un cadre à contours arrêtés pour contenir cette institution d'un nouveau genre. Où est-il dit que tout phénomène juridique doive répondre à une conception prédéterminée qui permette de le construire en logique et tout d'une pièce? On entend sans doute que le résultat de ce procédé serait de trouver *a priori* dans le droit commun les règles des situations nouvelles. A mon avis, c'en serait là le plus sérieux danger. En introduisant une institution récente dans un moule antique qui n'est point fait pour elle, ou en lui composant une structure plus complexe, par l'assemblage de pièces hétérogènes empruntées aux anciens concepts, on s'expose à en déformer le développement et à en fausser le jeu naturel. Qu'est-il besoin de conceptions

---

(1) Note sous Nancy, 7 décembre 1895, *Pand. franç.*, 1898, 2, pp. 241-246, spécialement p. 246, col. 1, *in fine*.

et de constructions idéales quand nous avons affaire avec la réalité active et féconde de la vie pratique et quand le but même des créations qu'elle nous présente, porte en lui toutes les conséquences, que réclame leur mise en œuvre? Ne suffit-il pas que la loi du 21 mars 1884 ait consacré l'existence et admis la vie juridique des syndicats professionnels pour que nous leur reconnaissions, dans leur sphère, le pouvoir d'agir librement en conformité de leur destination et sans autre direction que la pensée même ayant inspiré leur institution légale. »

Les mêmes idées sont admises par le rédacteur du *Supplément au Répertoire* de Dalloz. Le contrat passé par un syndicat est, dit-il, « une *convention innommée* dans laquelle le syndicat promet d'user de son influence sur ses membres, en vue de la reprise ou de la continuation du travail... moyennant l'engagement du patron de modifier son service ou son règlement » (1).

Enfin les auteurs qui étudient la question plutôt au point de vue économique ne s'embarrassent pas davantage de conceptions juridiques « à contours arrêtés ». Ainsi M. Jay, après avoir indiqué comme soutenable la théorie du mandat, conclut : « mais si l'on n'admet pas qu'il y ait procuration, le contrat n'en est pas moins valable et je préfère même l'interpréter autrement. Ce qui me paraît, c'est que la loi elle-même constitue ici le syndicat représentant de l'intérêt professionnel. C'est la loi qui, par son article 3, donne au syndicat le droit de défendre les intérêts professionnels. Or, son intervention dans le contra de travail n'a pas d'autre but » (2).

---

(1) Dalloz, Supplém. au Rép. V° Travail, n° 892.

(2) M. Jay, à son cours, *loc. cit.*

M. Deslandres, lui-même, n'est, au surplus, pas éloigné d'adopter le même langage. On a pu remarquer qu'il insistait sur la nécessité de ne pas méconnaître la volonté du législateur « sous prétexte qu'elle ne trouve pas dans la législation antérieure des principes avec lesquels elle puisse cadrer d'une façon absolue ».

Malgré ces nombreuses et importantes autorités, nous répugnons encore à ne pas chercher dans le passé ou le présent de la vie juridique, l'explication du mécanisme du contrat collectif. Car enfin, pour être de création récente, les syndicats professionnels, ne sont pas sortis de toutes pièces du cerveau des législateurs de 1884 ; avant eux ont fonctionné, à côté d'eux existent aujourd'hui d'autres organismes de la vie collective (sociétés, groupements de droit public, associations), dont la constitution peut nous éclairer sur celle même des syndicats professionnels.

Il est étrange qu'en cette matière on n'ait que fort peu songé à faire appel pour dissiper les obscurités aux principes concernant les sociétés et les associations ; elles auraient peut-être fourni la solution de bien des difficultés.

§ 3. — Exercice des actions en justice

Le contrat collectif étant valable, les ouvriers peuvent intenter contre le patron des poursuites individuelles, soit en interprétation, soit en exécution.

Le patron possède aussi les moyens d'action de droit commun contre les ouvriers qui ont accepté un nouvel embauchage.

Mais on se demande si et dans quelle mesure le syn-

dicat peut agir en justice pour l'exécution des contrats qu'il a passés ?

Une première théorie, c'est la théorie restrictive : le syndicat ne peut se substituer à ses membres, ni se joindre à l'instance qu'ils ont engagée contre le patron. Les ouvriers seuls peuvent agir contre celui-ci.

A ce système s'oppose la doctrine de la recevabilité de l'action syndicale, soit que celle-ci conclue à l'exécution pour l'avenir, soit qu'elle ait pour objet l'allocation de dommages-intérêts à raison de l'inexécution passée.

Enfin système mixte : le syndicat ne peut agir en dommages-intérêts pour le passé ; il a le droit de poursuivre une condamnation qui fixe les droits des ouvriers pour l'avenir.

I. — Système restrictif.

Il est principalement défendu par MM. Planiol et Waldeck-Rousseau. M. Planiol l'a développé dans deux notes insérées au Recueil de Dalloz ; M. Waldeck-Rousseau dans une consultation déjà citée (1).

Notons toutefois que ces auteurs ne se sont pas prononcés pour l'hypothèse spéciale d'un contrat collectif passé par un syndicat professionnel. Mais les motifs qu'ils allèguent pour s'opposer à l'action syndicale sont assez généraux pour s'appliquer à la situation particulière que nous considérons.

---

(1) Planiol, notes sous Amiens, 13 mars 1895, D., 95, 2, 553 sous Bordeaux, 4 juin 1897. D., 98, 2, 129. Waldeck-Rousseau, *Consultation* déjà citée, *Recueil périodique de procédure*, Rousseau et Laisney, 1887, pp. 52-56.

Le raisonnement de MM. Planiol et Waldeck-Rousseau est celui-ci. Les syndicats professionnels sont les représentants des intérêts généraux de la profession ; comme tels ils jouissent de la personnalité civile et de la capacité d'ester en justice. Ils ne sont pas faits, au contraire, pour prendre en mains les intérêts individuels de leurs membres, du moins, s'ils le font, ils sont alors dénués de toute personnalité juridique, et ne peuvent, en conséquence, avoir accès devant les tribunuux. Or, l'inexécution des conditions du contrat de travail par un patron entraîne lésion de droits individuels pour la réparation de laquelle existent des actions individuelles ; permettre au syndicat de défendre ses membres en justice, ce serait admettre qu'il peut être le représentant de leurs intérêts individuels, ce que la loi n'a certes pas voulu.

Voici, d'ailleurs, l'explication que donne M. Planiol dans une de ses notes.

« Quand on les (syndicats professionnels) a autorisés à se fonder pour l'étude et la défense des intérêts économiques de certaines professions (art. 3), la loi a entendu les charger de certaines missions pour lesquelles les particuliers sont mal préparés, par exemple, pour solliciter des pouvoirs publics des mesures nouvelles, des lois douanières, des facilités de transports, des réglementations spéciales, etc. Mais on n'avait nul besoin de créer l'institution syndicale pour lui faire prendre en main des actions individuelles, déjà ouvertes aux particuliers et que ceux-ci suffisent parfaitement à défendre eux-mêmes par les voies ordinaires. Le syndicat est un instrument d'action collective sur le terrain économique ; il ne peut pas et ne doit pas devenir une arme de procédure, qui, le plus souvent, romprait l'égalité entre les plaideurs .....

En fait de droits proprement dits, le syndicat n'en a d'autres à défendre que ceux qui constituent le patrimoine de la personne morale, l'actif syndical. »

M. Waldeck-Rousseau émet des idées semblables.

« Le syndicat peut bien ester en justice pour exiger de ses membres l'exécution des engagements pris par eux, pour exiger des tiers l'accomplissement des obligations que la loi l'autorisait à contracter avec eux ; il pourra même encore ester en justice contre un tiers qui lui aurait causé préjudice en tant que syndicat. Mais peut-il, aux lieu et place de l'un de ses membres, exercer les *actions privées qui appartiennent à celui-ci et qui, aux termes du droit commun*, ne peuvent être exercés que par lui? »

Non, répond M. Waldeck-Rousseau.

« On objectera, sans doute, que l'ensemble des négociants syndiqués (nous dirons : ouvriers syndiqués) subissant un préjudice, le syndicat est par là même lésé. Mais cette objection ne résiste pas au premier examen.

« Le syndicat envisagé comme personne morale n'est point la somme et pour ainsi dire la résultante des intérêts privés de chacun de ses membres. Il en demeure parfaitement distinct, et les droits qu'il représente, les intérêts qu'il personnifie sont précisément ceux qui, n'étant dans le patrimoine d'aucun des sociétaires, ne peuvent être exercés par aucun d'eux. »

Les syndicats n'ont donc jamais à défendre un intérêt qui puisse être dans le patrimoine d'un membre.

Nous verrons quelques pages plus loin ce qu'il faut penser de cette théorie.

Observons seulement que M. Waldeck-Rousseau serait peut-être disposé aujourd'hui, du moins en ce qui con-

cerne les syndicats ouvriers, à se rallier à une opinion plus large.

Dans l'article 10 d'un projet modificatif de la loi de 1884 (1), il déclare que l'entrave « volontairement apportée à l'exercice des droits reconnus par la présente loi, par voie de refus d'embauchage ou de renvoi... constitue un délit civil et donne lieu à l'action en réparation du préjudice causé. Cette action peut être exercée *soit par la partie lésée, soit par le syndicat.* »

Et dans l'exposé des motifs, il explique et précise que le projet accorde l'exercice de l'action en réparation, soit à la personne lésée soit au syndicat dont elle fait partie. « Il ne va pas à l'encontre, dit-il, du principe aujourd'hui consacré qui ne permet pas au syndicat d'intervenir dans les conflits particuliers qui intéressent un de leurs membres; car, dans le cas prévu, le syndicat lui-même est lésé si, pour n'être point congédiés ou pour être engagés ses membres doivent renoncer à en faire partie. »

Or, l'on peut justement soutenir que l'inexécution par le patron d'un contrat passé avec un syndicat, affaiblit, peut même ruiner l'influence de celui-ci. Le syndicat personnellement intéressé devrait donc être muni, concurremment avec les ouvriers, de l'action en exécution. M. Waldeck-Rousseau accepterait-il cette solution? Logiquement, il le devrait.

Autre remarque. La théorie de MM. Planiol et Waldeck-Rousseau, semble en opposition manifeste avec les deside-

---

(1) *Journ. off.*, Chambre, session extraordinaire, *Documents parlementaires. Annexes*, 1899, p. 125, spécialement p. 126, col. 1.

rata pratiques, avec la direction générale du mouvement des idées en matière d'organisation industrielle.

Le syndicat a qualité pour passer le contrat collectif mais on lui refuse l'action en exécution. « Alors, va-t-on dire, à quoi sert le contrat, s'il n'a pas de sanction. Il faut que chaque syndiqué s'adresse à la justice parce que le dommage résultant de ce que le salaire convenu n'a pas été payé, ou de ce que les journées ont été trop longues, est personnel aux syndiqués et n'affecte pas le syndicat comme personne morale... Il faut que chaque syndiqué saisisse la justice ; que l'on ait cent, dix mille procès. L'association alors devient inutile ; on l'acclame en principe et puis on refuse de faire produire au principe ses conséquences (1). »

Il paraît, cependant manifeste, que « l'intervention du syndicat dans la formation des contrats de travail, ne sera vraiment intéressante et utile que si le syndicat a les moyens d'assurer l'exécution des conventions adoptées par les deux parties. Les mêmes raisons qui rendent indispensable la conclusion collective de ces conventions obligent à reconnaître au représentant de la collectivité le droit d'agir pour en obtenir le respect. L'ouvrier isolé n'est guère plus en état d'exercer utilement ce droit que de discuter efficacement les conditions du contrat. S'il n'était pas dans l'un et l'autre cas permis au syndicat de prendre sa place, l'œuvre du législateur apparaîtrait comme singulièrement inconséquente et vaine (2). »

---

(1) Hubert-Valleroux, *De la capacité civile des syndicats professionnels*, Réforme sociale, 1er septembre 1898, p. 314.

(2) Jay, *Organisation du travail par les syndicats professionnels*, Rev. d'Economie politique, 1894, p. 305 et suiv.

La théorie restrictive du droit du syndicat d'agir en justice est donc écartée.

II. — Système extensif.

Celui-ci se trouve justifié par les considérations pratiques alléguées contre le précédent système. On lui attribue, en outre, un fondement juridique emprunté soit à la théorie du mandat légal, soit à celle de la stipulation pour autrui.

Le syndicat mandataire légal de ses membres pour la conclusion du contrat, doit l'être logiquement aussi pour son exécution. Comme tel il peut poursuivre le patron en justice sans se voir opposer la maxime *Nul ne plaide en France par procureur*. Cette maxime n'est pas applicable au mandataire légal.

On ne peut davantage l'opposer au syndicat, si l'on admet que celui-ci est un stipulant pour autrui. Stipulant pour autrui, il est lui-même partie au contrat primitif, agit pour son compte en justice, plaide pour lui-même et non pour un mandant.

Mais nous savons ce qu'il faut penser de l'exactitude juridique des théories du mandat légal ou de la stipulation pour autrui, appliquées à notre hypothèse.

Les arguments de droit sont donc sans force. Que dire des considérations pratiques ?

Notons, tout d'abord, la multiplicité des solutions proposées par les divers partisans de la doctrine extensive.

Tous s'accordent donc pour admettre l'aptitude légale du syndicat à demander une condamnation soit pour inexécution passée ou pour exécution à venir.

Cependant, et en ce qui concerne l'action pour le passé,

les uns exigent que la violation de l'engagement par le patron atteigne soit la totalité des syndiqués, soit au moins une collectivité : c'est l'opinion de M. Voron (1). Le plus grand nombre, parmi lesquels MM. Bry, Hubert-Valleroux, Jay, Pic, l'annotateur de l'arrêt de Cassation (2) (affaire de Chauffailles), observent que l'inexécution au profit d'un seul individu intéresse la collectivité. Dans tous les cas, ils accorderont donc l'action en dommages-intérêts pour l'inexécution passée.

Supposons l'action en dommages-intérêts admise. Pour les uns, l'indemnité réclamée sera celle à laquelle pourraient prétendre les ouvriers syndiqués ; le syndicat, en effet, est le mandataire légal de ceux-ci. On trouve cette opinion chez MM. Bry, Hubert-Valleroux, Jay, Pic, chez l'annotateur du Recueil de Sirey.

D'autres estiment qu'il y a lieu de distinguer les dommages-intérêts dus au syndicat comme tel, ceux, d'autre part, auxquels peuvent prétendre les syndiqués. M. Raynaud applique ici les principes de la stipulation pour autrui. « Nous aurons dit-il, l'action individuelle de chaque ouvrier contre le patron, si celui-ci viole les conditions avantageuses obtenues. Et, surtout, ce qui est essentiel, l'action du syndicat en exécution du contrat collectif. La

(1) Voron, *Revue catholique des institutions et du droit, loc. cit.*

(2) Bry, *Précis de législation industrielle*, p. 260 et suivantes ; Hubert-Valleroux, *Rev. des Sociétés*, 1890, p. 319; 1893, p. 172 et 197; 1896, p. 483; 1897, p. 303, *Réforme sociale*, 1er septembre 1898, p. 314; Jay, *Revue d'Economie politique*, 1894, p. 303 et suiv.; Pic, *Précis de législation industrielle*, p. 131 et suiv. *Traité él. de législation industrielle*, 2e édit., 2e fasc., 1903, p. 281 ; Z., note *in fine* sous Cass. civ., 1er février 1893. S. 96, 1, 329.

mesure de cette action sera précisément l'intérêt syndical et, au cas d'inexécution, des dommages-intérêts assureront la réparation du préjudice causé au syndicat, en tant que représentant des intérêts professionnels (1). »

M. Voron, enfin, réunit les deux solutions précédentes. Le syndicat peut agir aux lieu et place de ses membres, obtenir les dommages-intérêts qui leur sont dus. Il peut aussi conclure à une indemnité pour son compte personnel. En effet « l'intérêt d'affection » du syndicat « pour ses ouailles, ou, si l'on veut, d'amour propre à ne pas voir son traité méconnu » est admissible; les tribunaux, grâce à l'élasticité de l'article 1382, Code civil, pourraient en tenir compte. — Et il approuve le tribunal de commerce de la Seine d'avoir alloué les dépens en réparation de ce préjudice.

Ce n'est pas tout encore. Adoptons la première de ces trois opinions, celle de MM. Bry, Hubert-Valleroux, etc... Le syndicat réclame une indemnité au nom de ses membres : le tribunal prononcera-t-il la condamnation au nom du syndicat, ou au profit des syndiqués directement lésés ? Dans la première hypothèse, les dommages-intérêts seraient payés au syndicat, un règlement de compte interviendrait ensuite entre l'association et ses membres. Dans le second, les ouvriers lésés toucheraient directement le montant de la condamnation. Le rédacteur de la note signée Z..., au Sirey, préfère cette dernière solution. M. Hubert-Valleroux opte pour la première (2).

---

(1) Raynaud, *Le Contrat collectif de Travail*, pp 285-286.

(2) Z., note sous Cass. civ., 1er février 1893, S., 96, 1, 332, col. 1 ; Hubert-Valleroux, *Réforme sociale*, 1er septembre 1898, p. 314.

L'impossibilité de s'entendre sur les droits du syndicat lorsqu'on lui permet de réclamer des dommages-intérêts pour l'inexécution passée, paraîtra déjà à plusieurs une preuve suffisante de l'inexactitude des doctrines extensives.

Mais poursuivons : on prétend que celles-ci satisfont à des besoins pratiques impérieux ; qu'il n'est pas moins nécessaire de faciliter le groupement en vue des actions en justice, que de l'autoriser pour la conclusion des contrats. Les ouvriers, dit-on, ne sont pas mieux armés pour les unes que pour l'autre.

Ces réflexions seraient convaincantes, s'il était impossible de trouver un moyen terme qui assure en justice la protection des intérêts ouvriers, et aboutisse, d'autre part, à des solutions moins diverses que celles des doctrines extensives. Or, ce moyen terme, un système mixte le réalisera peut-être.

III. — Système mixte.

L'examen de la jurisprudence a manifesté une tendance à distinguer, en ce qui concerne l'exécution du contrat collectif, l'inexécution passée et l'exécution à venir. Le syndicat peut obtenir une condamnation pour l'avenir, garantie même par des astreintes comminatoires ; pour le passé, il ne peut rien réclamer, sinon, lorsqu'il a gain de cause, la condamnation de son adversaire aux dépens.

Ce système mixte est admis par les partisans de plusieurs des doctrines touchant la nature du contrat collectif.

D'après M. Lambert, ce contrat est une stipulation pour

autrui, et M. Lambert approuve le jugement du tribunal de commerce de la Seine.

M. Deslandres est partisan d'un système mixte (ni mandat, ni stipulation pour autrui, mais combinaison de l'un et de l'autre). Aussi pense-t-il que le syndicat pourra agir en justice ; il ne pourra conclure à une indemnité pour l'inexécution passée et demandera seulement l'exécution dans l'avenir.

Dans les contrats passés par un syndicat, relativement aux conditions de travail, il y a contrat innommé, dit le rédacteur du Dalloz ; le syndicat est partie contractante, il pourra donc agir en interprétation, ce qui veut dire : en exécution pour l'avenir.

L'avantage que nous voyons à ce système, c'est d'abord d'être très simple et de ne pas soulever les mêmes difficultés d'application, que la doctrine extensive. — C'est en outre, de permettre une sérieuse défense du contrat collectif. Le plus souvent l'inexécution reprochée provient de divergences d'interprétation (Cf. affaire du syndicat des omnibus, grèves du Nord et du Pas-de-Calais, depuis 1891). Or, le procès en interprétation est précisément le plus difficile à soutenir pour les ouvriers, il peut être long, coûteux ; dans l'incertitude de leurs droits, les ouvriers consentiront à des transactions, ce qu'il faut éviter. Le droit pour le syndicat professionnel d'agir en interprétation, ou en exécution pour l'avenir, supprime ces difficultés. Si les ouvriers veulent véritablement poursuivre le patron, ils le pourront facilement dès que leurs droits seront authentiquement constatés.

Enfin, on évite, par cette solution, de faire du syndicat le représentant d'intérêts individuels : ce qu'il serait véritablement, nous sommes d'accord sur ce point avec

MM. Planiol et Waldeck-Rousseau, s'il pouvait réclamer des dommages-intérêts au nom de ses membres.

A l'action syndicale en interprétation, le patron ne pourra du reste opposer la maxime : *Nul ne plaide en France par procureur*. L'association ne plaide pas comme mandataire, mais bien pour elle-même dans l'exercice de sa capacité légale déterminée par son but même. Elle est partie au contrat primitif ; elle se borne comme telle à en demander l'exécution.

DEUXIÈME SECTION

CONTRAT COLLECTIF DANS LES ADJUDICATIONS DE TRAVAUX PUBLICS

Nous avons dit que la question de validité du contrat collectif était le point douteux et obscur de la matière. C'est elle, surtout, qui retiendra notre attention. Nous ajouterons cependant quelques mots sur la nature du contrat et l'exercice, en justice, des actions auxquelles il donne naissance.

§ 1. — Validité du contrat portant sur les conditions du travail (1).

Elle est niée avant 1897 par la jurisprudence du Conseil

(1) Cons. d'Etat, 21 mars 1890, S. 92, 3, 87 ; 25 janvier 1895, S., 96, 3, 145, note de M. Hauriou. Cf. Oubert, *Des conditions du travail dans les adjudications de travaux publics*, thèse, Dijon, 1900, pp. 36-79 ; Lambert, *Du contrat en faveur de tiers*, n° 309, p. 331 et suiv.

d'État. Les arguments invoqués sont de deux sortes : arguments de textes, raisons tirées des principes généraux du droit public et administratif.

Il ne faut pas poser en règle générale, dit le Commissaire du gouvernement, dans l'affaire que nous avons rapportée, que toutes conditions insérées aux cahiers des charges, au profit des ouvriers, soient nulles. Ainsi, personne ne songe à contester la légalité des clauses contenues au cahier des charges des ponts et chaussées de 1866. De même il apparaît à M. Le Vavasseur de Précourt que les clauses limitant l'emploi des ouvriers étrangers à la localité, ou de nationalité étrangères, sont tout à fait licites. La limitation de la durée de la journée de travail ne lui semble même pas condamnable.

Il n'en va pas de même, au contraire, pour les stipulations relatives au taux des salaires. Ici, en effet, nous rencontrons un texte, l'ordonnance réglementaire du 14 novembre 1837, qui oblige toute commune à donner avec concurrence et publicité les entreprises pour travaux. Aux termes de son article premier : « Toutes les entreprises pour travaux et fournitures au nom des communes et des établissements de bienfaisance seront données avec concurrence et publicité. »

Or, ajoute-t-on, c'est manifestement limiter, sinon la publicité, du moins la concurrence, que d'obliger les adjudicataires à payer un certain salaire à leurs ouvriers. Ceux qui n'accepteront pas ces conditions seront exclus de l'adjudication dès le premier instant ; le nombre des soumissionnaires diminuera, la concurrence sera moins vive et peut-être n'obtiendra-t-on pas des rabais aussi considérables. Le fait s'était précisément produit dans l'affaire examinée par le Conseil d'État.

A ce raisonnement ou pourrait objecter qu'il exagère peut-être un peu la portée du mot concurrence dans l'article premier (1). En quoi la ville de Paris, par exemple, limite-t-elle la concurrence en introduisant certaines clauses protectrices du travail dans les cahiers des charges d'adjudication? La situation n'est-elle pas la même et les conditions égales pour tous les soumissionnaires qui, tous, peuvent se présenter à l'adjudication, nul n'ayant préférence sur son concurrent.

Il est certain que les stipulations relatives au taux des salaires pourront restreindre l'importance des rabais. Mais les condamnera-t-on pour cela? Il faudrait alors exclure de la même façon toutes clauses restrictives de la liberté de l'entrepreneur, clauses concernant l'emploi des ouvriers étrangers, clauses relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire. Toutes ces stipulations sont de nature à élever le coût du travail, à influencer le taux des rabais; toutes, logiquement, devraient donc être proscrites. Mais le Commissaire du gouvernement les admet ; il eut dû se montrer un peu plus large, étendre la faveur de son libéralisme aux clauses concernant les salaires.

L'ordonnance du 14 novembre 1837 est le plus sérieux argument de texte. L'arrêt du Conseil d'État s'appuyait encore sur une disposition de l'article 2 de la loi de finances du 3 décembre 1888, intervenue dans les circonstances suivantes. Il s'agissait, comme l'indiquent les considérants de l'arrêt, de l'imputation d'une somme de 29 millions sur les fonds de l'emprunt de la ville de Paris

(1) Cf. Circulaire du Ministre de l'Intérieur, 21 mai 1838, *Sirey*, Lois annotées, 1831-1848. p. 388.

de 1886, pour l'achèvement de divers travaux. Le Parlement devait donner son autorisation. Il le fit, mais avec adjonction au projet dudit, article 2 interdisant dans les cahiers des charges dressés pour l'exécution des travaux payés par les fonds de l'emprunt, toute clause contraire aux dispositions du décret du 17 mars 1888. Nous savons que ce décret avait pour objet l'annulation de délibérations du Conseil municipal de Paris, tendant à imposer certaines conditions de travail aux adjudicataires.

L'article 2 de la loi du 3 décembre 1888 est encore moins probant que l'Ordonnance de 1837 contre la validité des stipulations au profit des ouvriers. M. Le Vavasseur de Précourt, lui-même, reconnaît l'inanité de l'argumentation qui le prendrait pour base. C'est, qu'en effet, la loi du 3 décembre 1888 n'est pas une loi ordinaire, se présentant avec le caractère de généralité qui distingue celle-ci. Elle ne produit d'effet que sur l'opération à propos de laquelle elle intervient et ne peut donc servir à décider la question plus générale de la validité des clauses concernant les conditions de travail. Le rapporteur de la commission au Sénat s'en exprime formellement. A l'article 2 présenté par la commission, on aurait pu objecter qu'il ne se rattachait pas à la loi, mais constituait une autre loi. « L'objection pourrait avoir une certaine valeur, observe M. Bozerian, rapporteur, si nous avions entendu établir une règle obligatoire pour tous les travaux, même pour ceux pour lesquels il n'y a pas lieu de demander l'autorisation du Parlement. Mais ici, la ville de Paris, comme c'est son devoir, nous demande l'autorisation de faire emploi d'une somme de 29 millions pour certains travaux qu'elle indique. Or, quelle est, en pareille matière, la pratique constante, le droit constant du

gouvernement et des assemblées? C'est, quand une ville, un département, demande l'autorisation d'emprunter, de lui imposer, si on le juge à propos, certaines conditions pour cet emprunt. »

Ainsi, les motifs tirés des textes pour contester la légalité des clauses concernant les conditions du travail, et insérées aux cahiers des charges des travaux publics communaux, ne portent pas.

Examinons maintenant les considérations plus générales qui ont conduit certains auteurs à déclarer nulles les stipulations qui nous occupent. Formulées à l'occasion de travaux communaux, elles peuvent valoir contre toute administration publique : État, départements, établissements publics de bienfaisance.

Imposer aux entrepreneurs certaines conditions de travail en faveur des ouvriers, ce n'est pas seulement, prétend-on, restreindre contractuellement leur liberté d'exploitation, c'est en quelque sorte légiférer sur l'organisation du travail, c'est par un acte de puissance publique réglementer celle-ci ; or, le droit de réglementation n'appartient qu'au pouvoir législatif.

Cette argumentation apparaît, par exemple, dans les conclusions de M. Le Vavasseur de Précourt. La ville de Paris, d'après lui, a voulu se substituer au Parlement, faire œuvre de législateur, être cette force qui contrebalance la force du capital : c'est un rôle auquel le législateur seul peut prétendre.

M. Hauriou s'exprime en termes analogues.

Et cependant, leur objecte-t-on : les administrations publiques, — ainsi une ville, — lorsqu'elles passent des marchés de travaux publics, paraissent être des bailleurs de travail ordinaires : le contrat d'adjudication ressemble

à tous les contrats d'entreprises du droit privé ; il doit donc être permis aux administrations d'y insérer telles clauses qu'il leur plaît.

Erreur, illusion, reprend M. Hauriou : la ville, par exemple, n'est pas un bailleur de travail ordinaire, « c'est un bailleur en qui apparaît la puissance publique. » L'introduction de clauses relatives aux conditions du travail dans un marché conclu par un particulier, peut être un fait insignifiant, qui passera inaperçu, ne créera pas de précédent et ne fera loi que dans un cas spécial. « Avec une administration publique, le libre jeu des forces économiques est faussé par l'entrée en scène du pouvoir politique, qui, du premier coup, tend à créer une règle. » C'est ainsi que le cahier des charges de l'administration des ponts et chaussées est devenu un véritable petit Code du travail ; en fait, administrer la chose publique, c'est le plus souvent légiférer. Il en serait de même des stipulations relatives aux salaires, à la durée du travail... insérées aux cahiers des autres administrations ; celles-ci, sauf texte formel, doivent donc s'en abstenir.

Il y a du vrai et du faux dans tout ce raisonnement. Que les administrations publiques ne puissent imposer aux soumissionnaires de travaux publics des conditions de travail arbitraires, déterminées par elles seules, sans considération des conditions de travail normales ou courantes dans un métier : nous l'admettons. C'est un droit que l'on conteste au législateur lui-même ; *a fortiori* doit-on le refuser aux administrations. Et si la nécessité oblige à maintenir en fait la volonté d'un Parlement qui réglemente arbitrairement le commerce ou l'industrie, les décisions des administrations sont susceptibles de recours aux pouvoirs supérieurs.

Mais supposons que les conditions de travail imposées aux soumissionnaires ne soient autres que les conditions normales admises dans le métier auquel se rattache l'ouvrier des chantiers publics. Où voit-on l'empiètement du pouvoir administratif sur le législatif? La ville, par exemple, n'innove pas, ne pose pas de règle spéciale pour l'exécution des travaux communaux. Elle ne contrarie en aucune façon le libre jeu des forces économiques ; elle s'y soumet au contraire et les respecte, écartant seulement les abus que produit une concurrence déréglée.

Cela, peut elle le faire ! Non, dira-t-on.

La ville favoriserait ainsi une catégorie de ses administrés, les ouvriers, au détriment des adjudicataires d'abord, de la masse des contribuables ensuite. Les adjudicataires, dit M. Hauriou, « seraient obligés après une courte résistance de passer sous les fourches caudines de l'administration. » Quant aux contribuables, ils souffriront de la diminution des rabais et de l'augmentation du coût des travaux.

Mais, je le demande, n'est-il pas au plus haut point immoral et inique d'édifier la fortune des adjudicataires et la richesse municipale sur des spéculations ayant pour objet la santé et la vie des ouvriers; de favoriser, et la procédure des rabais y contribue, l'abaissement des salaires au dessous du taux normal et courant pour aboutir peut-être aux salaires de famine. Sans doute, il est méritoire pour une administration publique de ne pas sacrifier les intérêts d'une certaine catégorie de citoyens à ceux de quelques autres; mais peut-on lui faire un reproche de ce genre lorsqu'elle se borne à exiger que les ouvriers occupés dans ses chantiers ne travaillent pas à des conditions inférieures à celles du métier ?

En agissant ainsi elle travaille même pour le bien général, évite la dépression, l'affaiblissement des forces vives de la production. Il est, en effet, un minimum au dessous duquel les intérêts primordiaux de la Société défendent de laisser descendre les conditions du travail tant des majeurs que des mineurs. C'est ce minimum que les historiens du Trade-Unionisme ont heureusement qualifié de minimum national. C'est ce minimum que les pouvoirs publics, à quelque degré de la hiérarchie qu'ils appartiennent, doivent s'efforcer de maintenir.

Ajoutons qu'au point de vue pratique, les administrations publiques n'ont nullement intérêt à ce que les ouvriers restent sur les chantiers durant de longues journées, pour ne toucher que des salaires dérisoires et insuffisants. Si l'ouvrier travaille trop longtemps, il travaillera moins bien et les malfaçons augmenteront dans de notables proportions. Les contribuables ne gagneront rien à cela. S'il n'a qu'un salaire médiocre, comment pourra-t-il nourrir sa famille ou économiser en vue de sa vieillesse ? Il tombera un jour à la charge de l'Assistance publique et ce que l'Administration aura économisé d'un côté, elle le perdra de l'autre.

Concluons donc que l'insertion de clauses concernant les conditions du travail dans les chantiers des travaux publics était légale avant même les décrets de 1899. Mais seulement dans la mesure où il s'agissait d'appliquer dans ces chantiers les conditions normales et courantes du travail dans le métier et la localité.

C'est dire aussi qu'après les décrets de 1899, seules les clauses de cette nature restent licites. Or, ce sont précisément celles que prévoient les décrets. Il en résulte cette conséquence précise que seules aujourd' hui les clauses

insérées aux cahiers des charges de travaux publics, en conformité avec les nouveaux textes, doivent être considérées comme valables.

Toutes autres seraient nulles : on pourrait leur adresser tous les reproches formulés autrefois contre toutes les clauses relatives aux conditions du travail en général.

§ 2. — Nature du contrat collectif.

On n'hésite guère, en doctrine, à qualifier ce contrat de « stipulation pour autrui ». On le rapproche des stipulations concernant le marchandage ou sous-entreprise en matière de travaux publics, auxquelles la jurisprudence reconnaît le caractère de stipulation pour autrui. Et l'on ne peut, en effet, relever aucune différence juridique entre les deux hypothèses.

Mais on pourrait se demander si l'explication communément adoptée est bien exacte tant pour l'une que pour l'autre hypothèse.

A notre avis, on peut rééditer ici tous les systèmes exposés à l'occasion des contrats collectifs passés par les syndicats : ainsi la théorie de M. Deslandres et celle de M. Geny.

L'administration publique, stipulant au profit des ouvriers, réalise une stipulation pour autrui ; elle est, en effet, partie au contrat qu'elle passe en son nom personnel. Elle est bien cependant aussi l'un de ces organismes légalement chargés de représenter les individus dans le domaine du droit administratif, et d'agir en leur nom, à leur place. Elle est donc en quelque sorte mandataire. C'est la théorie de M. Deslandres (1).

---

(1) Deslandres, note sous Cass. civ., 1er février 1893. *Pand. franç.*, 94, p. 4.

Et nous retrouvons avec M. Sainctelette les idées de M. Geny et du rédacteur du Dalloz, le système du contrat innommé. Il n'a pas été présenté pour l'hypothèse de stipulations par une administration publique au profit d'ouvriers, mais pour un cas tout voisin.

Il s'agissait d'un contrat passé par une ville avec un entrepreneur pour l'éclairage public et privé. La ville de Mons avait stipulé de la Compagnie du gaz des clauses spéciales tendant à faire réduire le prix du gaz à Mons, quand il y aurait autour de Mons d'autres villes ayant le gaz meilleur marché. Et la Cour de cassation belge décida que la ville avait qualité pour faire reconnaître les droits résultant de ladite concession au profit des habitants abonnés, lesquels de leur côté, avaient individuellement le droit d'exiger de l'entrepreneur l'exécution des stipulations faites à leur profit. C'est une juste application, dit-elle, de l'article 1121 Code civil.

M. Labbé, annotateur de cet arrêt au *Recueil de Sirey*, approuve cette solution et ses motifs, c'est-à-dire la mise en œuvre des théories de la stipulation pour autrui.

M. Sainctelette est moins satisfait : « C'est aux règles du droit public, dit-il, non aux dispositions du droit privé, qu'il faut demander de déterminer au profit de qui stipule et à la charge de qui promet une autorité publique. » Nous affirmons, du reste, poursuit M. Sainctelette, que, « entre l'administration et l'administré, il y a un rapport de droit civil *quelconque*, et que, pour l'un, l'autre n'est pas autrui... C'est une relation *sui generis*, un quasi-rapport d'ayant cause à auteur (1) »

---

(1) Cass. belge, 21 juillet 1888, S., 89, 4, 9, note de M. Labbé; Sainctelette, *Revue de droit international*, 1888, p. 425-450.

Toutes ces remarques s'appliqueraient aux conditions de travail stipulées par une administration au profit des ouvriers. M. Sainctelette y verrait très certainement une convention innommée dont les effets juridiques doivent être recherchés, abstraction faite de tout système juridique préconçu.

§ 3. — Exercice des actions en justice.

Je ne connais guère que MM. Labbé et Sainctelette qui, à l'occasion du procès de la ville de Mons, puissent être considérés comme s'étant occupés de la question.

Un point certain : les ouvriers pourront agir en justice, tant en interprétation qu'en exécution.

L'administration le pourra-t elle aussi ?

Oui, d'après M. Labbé, si les stipulations en faveur des ouvriers ont été violées en leur unité collective, mal interprétées, mal exécutées. Mais les représentants de l'administration « auront seulement le droit de faire reconnaître par la justice un principe uniforme en vertu duquel tous les *ouvriers* auraient droit à une restitution ».

Dans l'opinion de M. Sainctelette, il ne serait pas nécessaire, pour que l'administration pût agir en justice, d'une violation du contrat à l'égard d'une collectivité. Par les conclusions, d'autre part, peuvent être demandés aussi bien une condamnation pour l'avenir, que des dommages-intérêts pour le passé. Ces dommages-intérêts seraient payés directement aux ouvriers lésés; car ceux-ci sont les ayants cause de l'administration ; la condamnation générale étant obtenue, les ouvriers poursuivraient le patron sans prendre à nouveau un titre exécutoire ; il leur suffirait de démontrer leur qualité d'ayants cause dans les

conditions du contrat. C'est à peu près le système de l'annotateur (Z...) de l'arrêt de Cassation, dans l'affaire de Chauffailles.

Nous n'insistons pas sur tous ces points. Des observations analogues à celles que nous avons présentées relativement aux syndicats professionnels pourraient être faites ici. Nous renvoyons à ce que nous avons dit précédemment.

CHAPITRE III

ESQUISSE D'UNE THÉORIE GÉNÉRALE DES CONTRATS COLLECTIFS EN MATIÈRE DE CONDITIONS DU TRAVAIL

—

La jurisprudence et la doctrine se sont prononcées sur les principales questions juridiques naissant à l'occasion des ententes collectives portant sur les conditions de travail. Elles ont envisagé les hypothèses les plus fréquentes, celles où l'accord intervient entre un patron et un syndicat professionnel ou une administration publique.

Elles n'ont cependant pas résolu toutes les difficultés présentées par ces hypothèses même et, d'autre part, ne nous ont rien dit des conventions passées entre un patron et les représentants d'un groupement ouvrier autre qu'un syndicat.

En fait, il y a lieu, sur bien des points, de compléter leurs applications.

A cette tâche, nous nous consacrerons désormais.

*
* *

L'intervention des forces collectives dans la discussion de conditions du travail soulève deux questions distinctes :

Quels rapports de droit produit l'entente collective entre patrons et ouvriers considérés individuellement ?

Quels liens obligatoires forme-t-elle entre le patron et les représentants des intérêts ouvriers ?

Le premier problème est d'une solution relativement facile ; le second présente une plus grande complexité.

C'est à ce dernier surtout que se réfèreront nos développements ultérieurs.

Mais toute cette matière est dominée par des principes et des catégories juridiques bien connues, par la classification des collectivités en collectivités personnes morales et collectivités non personnes morales. Les solutions particulières diffèrent pour les unes et pour les autres. Quelques mots sont donc nécessaires sur cette classification.

Ainsi trois sections :

Première section : *Les forces collectives et la personnalité morale.*

Deuxième section : *Rapports juridiques du patron et des ouvriers considérés individuellement.*

Troisième section : *Rapports juridiques du patron et des représentants des intérêts ouvriers.*

PREMIÈRE SECTION

LES FORCES COLLECTIVES ET LA PERSONNALITÉ MORALE

La personnalité morale est une fiction légale qui a pour but de faciliter l'exercice, la mise en œuvre d'une force collective (1).

---

(1) Planiol, *Traité élém. de droit civil,* t. I, 2e édit., nº 2016, p. 661.

Prenons comme exemple une grande compagnie par actions, ainsi une compagnie de chemins de fer. Elle possède un patrimoine important, occasion d'opérations juridiques multiples. A défaut de personnalité morale, tout acte de gestion devrait être consenti par chacun des actionnaires et l'opposition d'un seul pourrait y mettre obstacle. S'agit-il d'introduire une action en justice ? Tous les actionnaires devraient encore donner leur adhésion. — Le conflit des volontés individuelles serait perpétuel, la volonté de la majorité qui représente la force collective serait annihilée. En fait, la Compagnie ne pourrait longtemps fonctionner.

Le régime de la personnification est plus simple. Le patrimoine social est, en principe, soumis à la loi des majorités. Ce qu'a régulièrement décidé la majorité doit s'accomplir sans considération des protestations individuelles. La force collective se déploie librement.

La personnalité morale représente donc pour cette force un accroissement de sa puissance. Et l'on comprend alors que des conditions,des restrictions soient apportées par la loi à son acquisition. Le fonctionnement, le jeu d'une force collective peut être dans la société une cause de trouble et de désordre ; il appartient au pouvoir central d'en régler l'exercice ; et l'attribution plus ou moins large de la personnalité morale le lui permet en une certaine mesure. Ainsi la force collective d'une municipalité sera tempérée par des limites à ses attributions : la personnalité morale ne dépassera pas celles-ci. De même, un groupement ouvrier ne deviendra personne morale que moyennant certaines déclarations, l'observation de certaines conditions ; il ne pourra s'occuper que de l'étude et de la défense des intérêts professionnels.

Ces considérations expliquent la distinction ancienne, fortement implantée aujourd'hui dans notre droit français, des collectivités personnes morales et des collectivités non personnes morales.

Or, en matière de discussions et accords collectifs touchant les conditions du travail, doivent être considérées comme simples groupements de fait, toutes collectivités ouvrières non organisées soit en syndicat professionnel, soit en association régulière, conformément aux lois du 21 mars 1884 et 1er juillet 1901.

Au contraire, les syndicats professionnels légalement constitués, les coopératives de main-d'œuvre, les administrations publiques, de même encore les associations qui ont rempli les formalités prescrites à l'article 5 de la loi du 1er juillet 1901 jouissent de la personnalité morale (1).

Mais cette affirmation générale ne suffit pas. La personnalité morale, c'est-à dire la capacité juridique accordée à un organisme collectif, n'est pas générale et sans limites ; n'existe pas pour toutes les opérations que celui-ci voudrait entreprendre. Ainsi une Société de commerce, personne morale en vue de l'accomplissement d'opérations commerciales, sera dénuée d'existence juridique en ce qui concerne l'organisation de secours mutuels entre les associés ; ainsi encore, l'on discute la question de savoir si des libéralités peuvent valablement lui être adressées.

---

(1) Syndicats professionnels, loi du 21 mars 1884, art. 6. Associations, loi du 1er juiliet 1901, art. 5 et 6. Aux coopératives, il y a lieu d'appliquer les arrêts de cassation qui reconnaissent le bénéfice de la personnalité morale à toutes les Sociétés : Cass., 23 février 1891, S., 92, 1, 73, note de M. Meynial; Cass., req., 2 mars 1892, S., 92, 1, 497, note de M. Meynial.

Ainsi, en sens inverse, une Société de secours mutuels ne peut se livrer comme telle à des actes de commerce.

En principe, la personnalité morale qui produit la capacité juridique est spéciale ; elle n'existe qu'à raison et en vue d'un but spécial à poursuivre et à réaliser. La loi générale du 1er juillet 1901, sur les associations, consacre à nouveau cette règle ; elle n'accorde la capacité juridique qu'aux associations dont l'objet aura été rendu public et décide, par là même, l'absence de personnalité pour des opérations ne rentrant pas dans l'objet déclaré.

Pour préparer les solutions des paragraphes suivants, il ne nous suffit donc pas de dire : les syndicats professionnels, coopératives de main-d'œuvre, administrations publiques, associations, constituent des personnes morales. Nous devons encore préciser et fixer le but reconnu par la loi, la raison d'être de ces différentes institutions ; c'est la seule manière de limiter le domaine de leur personnalité et de déterminer l'étendue de leur capacité juridique.

Nous pourrons du reste, et sauf en ce qui concerne les syndicats professionnels, passer assez rapidement sur ce point ; la question posée se trouve en grande partie résolue par les développements précédemment fournis sur la validité des accords collectifs.

Les *coopératives de main-d'œuvre* sont formées par les ouvriers pour faire masse, dans les rapports avec le patron, de tous les intérêts pécuniaires attachés à l'exécution d'un certain travail ; le chef de la coopérative est expressément investi de la mission de représenter et défendre en face du patron ses intérêts pécuniaires. La personnalité morale de la coopérative s'étendra donc, car c'est là sa raison d'être, à la défense de tous les droits

résultant pour les coopérateurs de l'exécution du travail.

Nous avons vu que les *administrations publiques* ne sortaient pas de leur rôle légal en insérant dans les cahiers des charges, des travaux publics, des clauses protectrices des ouvriers. Pour l'insertion de ces clauses, et leur exécution, elles sont douées, par suite, de capacité juridique. Mais, remarque importante, jamais les administrations publiques ne peuvent être mandataires conventionnels de leurs administrés, exercer par délégation expresse, les droits que possèdent ces derniers. Leur capacité juridique, en effet, et leur fonctionnement sont réglés par les lois générales d'organisation et de hiérarchie des pouvoirs publics; ils ne peuvent dépendre des volontés particulières, accidentellement manifestées. De ce principe, nous tirerons tout à l'heure cette conséquence : les administrations ne peuvent exercer, aux lieu et place des ouvriers employés dans les chantiers publics, les actions en dommages-intérêts qui appartiennent à ceux-ci contre l'entrepreneur, à raison de la violation de ses engagements; un pouvoir devrait leur être conféré par les ouvriers lésés; les administrations se présenteraient en justice comme mandataires conventionnels des ouvriers; on ne peut admettre cette solution.

Depuis la loi du 1er juillet 1901, une *association de défense ouvrière*, pourrait à notre avis se constituer entre toute personne. Et les ouvriers peuvent avoir avantage à recourir à la loi du 1er juillet 1901, plutôt qu'à celle de 1884 : leur association pourrait alors comprendre des personnes étrangères à la profession, ces personnes étrangères pourraient être administrateurs de l'association, pourraient également en être les mandataires ; ce que ne permet pas la loi de 1884. Ainsi, d'après nous, les syndi-

cats ouvriers ne pourraient, par application de la loi de 1884, donner mandat (ce mandat ayant quelque valeur juridique) à un homme politique, pour négocier avec le patron ; du moins, ce personnage politique ne représenterait plus une personne morale, mais un simple groupement de fait ; de là, certaines conséquences qui apparaîtront plus loin. La loi de 1901 me paraît, au contraire, autoriser un mandat de ce genre.

Une société de défense ouvrière organisée d'après les prescriptions de la loi de 1901, jouirait de personnalité morale pour les opérations indiquées à ses statuts, annoncées au public par l'accomplissement des formalités de l'article 5. Elle pourrait, par exemple, fixer, de concert avec un patron, par des conventions ayant une valeur juridique, les conditions du travail dans les ateliers de celui-ci ; et nous dirons, plus loin, que l'action judiciaire en interprétation de ces conventions, devrait alors lui être concédée.

Une question intéressante peut se poser, et la voici : une association de défense ouvrière pourrait-elle se former dans le but d'exercer une justice pour le compte des ouvriers, les actions que ceux-ci possèdent contre le patron ; les actions, par exemple, en payement des salaires.

Il est bien certain, tout d'abord, qu'un mandat spécial et exprès devrait être conféré à l'association dans chaque hypothèse, par les ouvriers lésés. Il serait inadmissible qu'une action fût introduite en justice lorsque le principal intéressé n'y consent pas. L'association demanderesse aurait donc la qualité de mandataire conventionnel.

Mais c'est un principe toujours appliqué devant les tribunaux que *nul, en France, ne plaide par procu-*

reur (1), que le mandat *ad litem*, conféré à une personne, n'empêche pas la procédure de suivre son cours ordinaire ; ne dispense pas le mandant de figurer personnellement dans l'instance, toutes les pièces devant être rédigées en son nom et les significations directement faites à sa personne ou en son domicile.

Ainsi, conclurons-nous qu'une association douée de personnalité juridique, pourrait se constituer pour la défense, en justice, des droits des ouvriers. Mais elle assignera, concluera et plaidera au nom de l'ouvrier.

C'est dire, qu'en fait, la procédure se déroulera comme si l'association n'existait pas. L'utilité pratique de celle-ci n'en subsiste pas moins ; les frais incomberont à l'association, l'ouvrier sera presque complètement déchargé des soins du procès.

C'est une tâche assez délicate que celle qui consiste, pour ensuite fixer les limites de leur capacité, à déterminer la fin, la raison d'être légale des *syndicats professionnels*.

Une règle générale à poser :

Les syndicats professionnels ne peuvent être assimilés à une association ordinaire, dont le but, la fin, seraient conventionnellement fixés par les parties. Leur mission a été précisée par le législateur de 1884, après d'importants débats au sein des deux Chambres. La personnalité juridique des syndicats, de même, nous l'avons vu, que celle

---

(1) Voy. sur cette règle : Naquet, *Revue critique*, 1875, pp. 638 et suiv.; Garsonnet, *Traité de procédure civile*, 2e édit., t. I, pp. 505 et suiv.; Percerou, *Revue bourguignonne de l'enseignement supérieur*, 1898, p. 26.

des administrations publiques, n'est donc pas susceptible d'une extension conventionnelle ; elle est établie d'autorité par la loi, pour un but impérativement fixé par le législateur.

Mais ce but, quel est-il ?

La loi du 21 mars 1884 répond, dans son article 3 : « Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. »

C'est une formule bien vague et qui n'est pas de nature à écarter les difficultés. Quelle élasticité, par exemple, dans cette expression : intérêts économiques ! On pourrait assez facilement soutenir que tout, pour la plupart des ouvriers, est intérêt économique.

Il est cependant hors de doute que, par cet article 3 précité, on a voulu restreindre le domaine d'activité légale des syndicats professionnels, que, par exemple, on désirait s'opposer à leur immixtion dans les affaires particulières de leurs membres, à leur ingérence aussi dans les questions politiques. Cherchons donc, au point de vue spécial de notre travail, à préciser le rôle légal des syndicats professionnels.

Les difficultés rencontrées précédemment en doctrine et en jurisprudence, nous paraissent provenir d'une hésitation et d'une oscillation constantes entre ces deux conceptions du syndicat professionnel : pour les uns, le syndicat représente les intérêts généraux du métier, pour d'autres, les intérêts seulement des syndiqués.

Et nous montrons immédiatement quel intérêt s'attache, d'après nous, au choix que l'on peut faire entre ces deux idées.

Il a été convenu entre patron et syndicat que le pre-

mier payerait à ses ouvriers un salaire journalier de quatre francs. Malgré sa promesse, le patron n'accorde ensuite qu'une rétribution de trois francs. Aux ouvriers, nous donnerons sans peine une action en complément de leurs salaires. Mais c'est une question controversée en doctrine et en jurisprudence que celle de savoir si le syndicat professionnel peut, aux lieu et place des ouvriers lésés, exercer cette action en complément.

Or, si l'on se rallie à la conception du syndicat professionnel et défenseur de l'intérêt général du métier, l'action syndicale, dans l'hypothèse prévue, sera facilement écartée. Le syndicat professionnel envisagé comme personne morale, dira-t-on avec M. Waldeck-Rousseau, représente les intérêts « qui, n'étant dans le patrimoine d'aucun des sociétaires, ne peuvent être exercés par aucun d'eux » ; l'action en payement des salaires ne se rattache pas à un intérêt de ce genre ; le syndicat ne peut donc l'intenter.

Considère-t-on, au contraire, le syndicat comme le représentant des seuls syndiqués : il est malaisé d'apercevoir la raison pour laquelle il ne pourrait se charger de cette action ; le syndicat apparaît alors comme le défenseur des intérêts professionnels, mais particuliers, de ses membres ; il exercera valablement l'action en complément de salaires, car celle-ci se rattache certainement à un intérêt professionnel des syndiqués.

Quelle solution admettre ? Quel parti prendre entre ces deux conceptions ?

La loi de 1884, éclairée au surplus par les travaux préparatoires, nous paraît commander la première conception, celle qui voit dans le syndicat professionnel le défen-

seur des intérêts généraux du métier. Les faits, nous le verrons, confirment également cette opinion.

Il faut remarquer, tout d'abord, la formule générale employée par l'article 3 de la loi : il y est question des intérêts économiques, industriels, sans que ceux-ci paraissent être les intérêts des seuls syndiqués.

Et cette restriction n'existe pas davantage dans les travaux préparatoires. Au contraire, la discussion de l'article 3 précité donne souvent lieu à l'affirmation du même principe : les syndicats professionnels ont mission de défendre les intérêts généraux de la profession. Ainsi, l'article 3 du premier projet, présenté à la Chambre par la Commission, dispose : les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques industriels communs à tous leurs membres et des *intérêts généraux de leurs professions et métiers* (1).

De cet article, on retiendra peut-être contre nous l'allusion aux intérêts économiques de tous les membres du syndicat. Mais pourquoi ne pas observer qu'un intérêt économique commun à tous les membres du syndicat sera, en fait, un intérêt professionnel du métier tout entier. Aussi bien, la portée exacte de cette allusion nous est fournie par M. Marcel Barthe, rapporteur au Sénat. « Dans chaque profession, dit-il, il y a deux intérêts bien distincts : un intérêt particulier spécial à chaque *corps de métier* et, par exemple, à chaque industrie locale ; et, à côté de celui-là, des intérêts plus généraux dont se préoccupent et doivent se préoccuper les syndicats pro-

(1) *J. Off.*. Chambre, *Documents parlementaires*, *Annexes*, 1881, session ordinaire, p. 366, col. 3.

fessionnels. Telles sont les questions d'apprentissage, de livrets, d'hygiène (1). » D'après cette explication, le membre de phrase litigieux se réfère aux intérêts économiques d'une profession spéciale, par opposition à des intérêts plus généraux encore ; il ne vise pas, en tout cas, les intérêts économiques des seuls syndiqués par opposition à ceux des non-syndiqués.

Au cours des travaux préparatoires, la conception du syndicat des seuls syndiqués s'était cependant présentée, mais sous une forme spéciale : quelques orateurs avaient semblé considérer le syndicat comme une véritable société, sorte de coopérative existant entre certains ouvriers; ceux-ci s'associaient pour vendre leur travail en gros, puis se partager les bénéfices qui pouvaient résulter de cette opération. On a souvent cité cette exclamation de M. Floquet, à la Chambre, dans la séance du 21 mai 1881 : « Quel est le but de ces associations ouvrières, sinon de vendre la plus précieuse des marchandises, le travail humain, et de le vendre aux meilleures conditions? Oui, le but est de tirer un lucre, un profit à répartir entre les membres du Syndicat;... il faut, au moyen de l'association établir le commerce en gros collectif de cette marchandise qu'on appelle le travail humain (2). »

Le syndicat, société (*de commerce?*) pour la vente du travail de ses membres, telle est, en effet, la seule construction juridique qui nous paraisse correspondre à l'idée

---

(1) *J. Off.*, Sénat, *Documents parlementaires*, 1882, session ordinaire, p. 754, col. 3.

(2) *J. Off.*, Chambre, *Documents parlementaires*, 1881, session ordinaire, p. 966, col. 1 *in fine* et col. 2.

du syndicat représentant des intérêts des seuls syndiqués.

Mais est-il possible d'accueillir et de retenir comme justifiée l'affirmation de M. Floquet?.

Nous ne nions pas que par certains côtés, les syndicats professionnels ne présentent une certaine analogie avec les sociétés.

« Une société, dit M. Emile Worms dans son ouvrage sur l'*Association à travers les âges*, est une union économique, une association appartient à l'organisme de l'administration (1). »

Si cette définition est exacte, le syndicat professionnel paraît bien, en effet, être une société. Qu'est-il autre chose qu'une union économique? Qu'a fait le législateur français en 1884? Il a permis entre gens de même profession ou professions connexes, la constitution de corps chargés de défendre les intérêts *économiques*, commerciaux, agricoles. Et que veulent les ouvriers, en dernière analyse? Sinon, par l'exercice d'une force collective, arriver à se faire payer le plus cher possible, le moins de temps possible passé au travail. La rétribution sans doute, ne se fera pas en bloc; les salaires ne tomberont pas dans la caisse syndicale avant de parvenir aux véritables intéressés. Mais le même résultat peut se produire dans toute société, lorsqu'il n'existe pas de gérant désigné : exemple : dans certaines sociétés civiles, de même dans les sociétés commerciales en participation, chaque associé traite directement avec les tiers et peut recevoir sans intermédiaire tout ce qui lui est dû.

---

(1) Émile Worms, *La liberté d'association à travers les âges*. Paris, Dentu. 1887, p. 356, col. 2.

Il est bien certain que les syndicats ouvriers, alors même qu'on n'hésiterait pas sur leur véritable caractère, présentent cette particularité d'être en connexion intime avec la vie économique du pays et spécialement de la classe ouvrière ; ils sont, par suite, plus proches de la société que certaines autres formes d'association : congrégations religieuses, sociétés de tir, de musique, cercles, etc... Dans celles-ci, tous individus, à quelque classe économique qu'ils appartiennent, peuvent entrer ; les syndicats professionnels sont des groupements économiques, des associations entre personnes ayant des intérêts pécuniaires identiques. Ne peuvent en faire partie que les ouvriers, les salariés. C'est une catégorie de citoyens qui réunit ses efforts pour obtenir dans la répartition des richesses nationales une part, la plus grande possible. Bien plus, les syndicats ouvriers, font concurrence au travail libre : ils insistent auprès des patrons en faveur de l'embauchage de leurs adhérents. Ils se font concurrence entre eux, *rouges* et *jaunes*, bien volontiers, se fermeraient réciproquement la porte de l'atelier (1).

On comprend donc, en une certaine mesure, l'affirmation de M. Floquet à la Chambre des députés et l'on s'explique aussi cette tendance, précédemment constatée, cette tendance à absorber toutes les volontés individuelles des syndiqués dans la volonté collective du bureau syndical. Celui-ci n'est-il pas le gérant de la Société ouvrière ;

---

(1) G. de Molinari, *La production et le commerce du travail*, *Journal des économistes*, mars 1802, pp. 321 et suiv.; Ch.-M. Limousin, *La concurrence des syndicats*, *Journal des économistes*, mai 1902, pp. 173 et suiv.

ce qu'il décide et conclut avec le patron n'oblige-t-il pas tous les syndiqués sociétaires ? C'est ainsi que les choses se passent dans les sociétés qui possèdent un gérant : le gérant agit pour tous, ses actes obligent chacun des associés; les conventions qu'il passe leur profitent ou leur nuisent ; l'exécution des engagements contractés peut être poursuivie par lui au nom de tous, ou contre lui, représentant de tous.

Les analogies constatées entre syndicats et sociétés ne nous empêcheront cependant pas de les séparer très nettement, de placer les uns et les autres dans des catégories juridiques distinctes. Une société ne se comprend pas sans apport de la part des sociétaires : l'apport étant tout avantage susceptible d'être évalué en argent, fait à la Société par un associé en retour de la part à lui attribuée dans les bénéfices. Or, un syndicat peut se constituer et même fonctionner sans exiger de cotisation de ses membres ; l'activité de ceux-ci, dont la nature, du reste, est assez difficile à déterminer, ne nous paraît pas, d'autre part, susceptible d'évaluation pécuniaire et ne saurait donc constituer un apport. En l'absence d'apports, il ne peut être question d'exploitation du fonds commun, ni du partage des bénéfices qui pourraient en résulter. Au surplus enfin, l'exclusion de l'association syndicale de tout membre non ouvrier, qui tout à l'heure nous semblait devoir rapprocher syndicats et sociétés, n'aurait de signification que dans le cas où elle aurait été librement voulue et consentie par les ouvriers eux-mêmes. Mais chacun sait que cette exclusion résulte d'une disposition impérative de la loi du 21 mars 1884 : le législateur, à une époque où la liberté d'association n'existait qu'à titre exceptionnel, n'a pas voulu que, sous couleur de groupement profes-

sionnel, on pût former une association quelconque, spécialement une association politique. C'est dans cet esprit qu'ont été rédigés les articles 2 et 3 de la loi de 1884.

Pour toutes ces raisons, il est donc vrai de dire, avec M. Waldeck-Rousseau : « Les syndicats professionnels ne sont pas des sociétés de commerce, ce ne sont même pas des sociétés. Ce sont des associations ayant principalement pour objet d'étudier les questions qui peuvent intéresser le travail et d'appeler l'attention publique et au besoin celle du législateur sur les progrès qui peuvent être réalisés en pareille matière » (1). Ils sont des associations telles qu'aujourd'hui, il pourrait s'en former entre personnes quelconques, pour l'étude des questions industrielles : taux des salaires, durée et organisation du travail, etc... Seuls, il est vrai, les ouvriers peuvent en faire partie ; mais cette disposition s'explique surtout par les circonstances dans lesquelles s'est produite la loi de 1884.

Ainsi, il est impossible de concevoir le syndicat professionnel comme une société créancière de salaires, et débitrice de services. Ce serait là une véritable entreprise industrielle pour laquelle la loi de 1884 n'a certainement pas été faite. Le syndicat, il est vrai, peut user de son influence pour obtenir des conditions de travail avantageuses : là se borne son rôle, là est aussi toute l'exactitude des paroles prononcées par M. Floquet. On peut concevoir une société substituée aux ouvriers dans le contrat de louage avec le patron, mais le syndicat comme

---

(1) *J. Off.*, Chambre, *Documents parlementaires*, 1883, session ordinaire. p. 1361, col. 3.

tel, ne peut qu'influer sur la formation soit de cette société, soit des contrats de louage individuels (1).

L'étude de la loi du 21 mars 1884 et des travaux préparatoires nous permet de conclure : les syndicats professionnels sont légalement, du moins en ce qui concerne la discussion et l'établissement de certaines conditions de travail, les représentants des intérêts généraux du métier

Les faits confirment cette solution.

C'est une particularité dont certains se trouvent embarrassés dans leurs constructions juridiques en matière d'accords collectifs portant sur les conditions du travail : le contrat passé entre patron et syndicat ne profite pas seulement aux syndiqués, mais ses avantages peuvent s'étendre à tous les ouvriers. Ainsi, de la discussion des conditions de travail, peuvent être exclus certains ouvriers, comme l'ont été dernièrement les membres des syndicats jaunes; tous les ouvriers recevant leur rétribution d'un même patron profiteront des nouvelles conditions.

Et nous admettrons même qu'il ne serait pas possible à un syndicat de limiter à ses seuls membres le bénéfice des avantages obtenus. Supposons un accord entre patron et association professionnelle ; cet accord fixe les conditions du travail dans une ou plusieurs usines; il est, en outre, stipulé que les patrons n'emploieront que des ouvriers syndiqués. Un non-syndiqué se présente pour être embauché ; partout la même réponse : le syndicat s'y oppose ; l'ouvrier serait en droit d'agir contre celui-ci en dommages-intérêts.

Cette solution a été consacrée par la Cour de cassation

---

(1) Dalloz, *Supplém. au Repertoire*, v° Travail, n° 892.

dans une espèce presque identique à celle que nous avons présentée : un syndicat par des menaces de grève avait obligé un patron à renvoyer un ouvrier pour la seule raison que celui-ci n'était pas syndiqué, il fut condamné à des dommages-intérêts envers l'ouvrier congédié (1).

Le principe suivant se dégage donc des développements précédents : les syndicats professionnels jouissent de la personnalité morale pour la défense des intérêts généraux du métier, non des seuls syndiqués. Et rappelons la règle que nous avons énoncée au début : la personnalité morale des syndicats professionnels, leur capacité juridique est fixée par la loi, n'est pas susceptible d'extension conventionnelle.

DEUXIÈME SECTION

RAPPORTS JURIDIQUES DU PATRON ET DES OUVRIERS CONSIDÉRÉS INDIVIDUELLEMENT

Nous supposons un comité de grève, un syndicat professionnel, ou bien une coopérative de main-d'œuvre, ou bien encore une administration publique : l'un ou l'autre de ces divers organismes a traité avec un patron relativement aux salaires par exemple.

Nul doute, et *sans distinguer si l'entente est intervenue entre patron et collectivité personne morale ou non personne morale*, nul doute que les ouvriers ne soient pas

(1) Cass., 22 juin 1892, D., 92, 1, 449, et sur renvoi Chambéry, 14 mars 1893, D., 93, 2, 191. Cf. Cass., 9 juin 1896, D., 96, 1, 127 ; S., 97, 1, 25, note et conclusions de l'avocat général Desjardins.

liés envers le patron par l'accord intervenu ; ils ne sont pas tenus de reprendre ou d'accepter le travail aux nou velles conditions.

Il faut s'entendre, du reste, sur cette absence d'obligation à la charge des ouvriers. Nous ne contestons pas que la collectivité ouvrière et chacun de ses membres ne soient moralement obligés de reprendre le travail et d'observer ensuite les conditions du contrat. Mais ce que nous voulons dire et ce que difficilement on nierait, c'est que, de l'accord collectif ne résulte au profit du patron et contre tel ou tel ouvrier aucune action en reprise du travail aux nouvelles conditions, en dommages-intérêts au cas de résistance.

Le contrat collectif n'est donc pas la source d'obligations civiles pour les ouvriers considérés individuellement.

Que dire du patron ?

L'existence d'une obligation à sa charge, au profit des ouvriers, conduirait à ce résultat : un ou plusieurs ouvriers se présentent-ils pour être embauchés ? le patron devrait leur fournir du travail, et le fournir, en outre, aux conditions convenues avec le comité de la grève, le syndicat, l'administration publique, etc...

Mais le patron ne saurait être obligé. En droit, tout d'abord, on cherche en vain sur quels principes reposerait son engagement : l'organisme collectif avec lequel il a traité n'est pas le mandataire ni le gérant d'affaires des ouvriers considérés individuellement ; il ne stipule pas pour autrui, et si l'on tient cependant pour la théorie de la stipulation pour autrui, on doit reconnaître que le patron n'en reste pas moins libre de refuser l'embauchage à tel ou tel ouvrier. En fait, d'autre part, et en pratique, il est assez naturel que les ouvriers n'étant pas individuellement

obligés de reprendre le travail aux nouvelles conditions, le patron ne soit pas tenu davantage envers tel ou tel d'entre eux. La réciprocité nous paraît, en cette matière, être un principe qui s'impose à moins de dérogation expresse.

La convention passée par les représentants des intérêts ouvriers ne possède donc, en elle-même et dans les rapports individuels des patrons et des ouvriers, aucune valeur juridique.

Sur ce point, on ne saurait donc hésiter, le contrat collectif n'établit aucun rapport de droit entre le patron et ses ouvriers considérés individuellement ; il peut seulement servir, dans le silence des parties, à fixer les obligations respectives qui résultent du contrat de travail.

Les législations étrangères ne contredisent pas à ce principe. Peut-être opposera-t-on cependant la législation de la Nouvelle-Zélande, celle de la République et du canton de Genève.

L'argument que l'on pourrait tirer du système admis en Nouvelle-Zélande, doit être repoussé. Sans doute les patrons doivent y accorder aux ouvriers les conditions de travail fixées par la Cour d'arbitrage. Mais ce régime introduit par la loi de 1894, est celui de la réglementation industrielle par voie d'autorité ; il exclut, dans la mesure où il fonctionne, les modes contractuels d'établissement des conditions de travail. Il diffère donc essentiellement de celui que nous trouvons en France et ne saurait en être rapproché.

Quant à la législation du canton de Genève, elle n'attache aucun effet obligatoire à l'accord collectif conclu entre les patrons et les représentants des intérêts ouvriers. La loi du 10 février 1900, dispose seulement qu'à défaut de conventions particulières, les contrats individuels de

travail seront régis par les tarifs d'usage, élaborés suivant certaines formes.

C'est là un autre aspect de la question.

Nulle obligation ne naît entre patrons et ouvriers comme consequence de l'entente collective. Mais à la suite de celle-ci, des contrats individuels de travail se sont formés, obligatoires pour les parties. Or, celles-ci, souvent ne se seront pas expliquées formellement sur les conditions du nouvel engagement ; en cas de difficulté, de contestation sur le taux du salaire par exemple, comment apprécier leurs droits ?

On présumera naturellement que les contractants se sont tacitement référés à l'accord collectif antérieur : celui-ci vaudra comme base de fait des contrats individuels : ainsi en France, nous avons vu les tisseurs lyonnais, élaborer des tarifs de concert avec les patrons ; les tarifs étaient déposés au greffe du Conseil des prud'hommes pour être à celui-ci, dans les conflits individuels, un élément de décision.

Tous les tarifs, surtout ceux qu'ont adoptés les représentants qualifiés des patrons et des ouvriers peuvent jouer un rôle semblable, et ceux du canton de Genève n'ont pas d'autre utilité.

TROISIÈME SECTION

RAPPORTS JURIDIQUES DU PATRON ET DES REPRÉSENTANTS DES INTÉRÊTS OUVRIERS

Lorsque le patron traite avec une collectivité, personne morale, ces rapports s'établissent entre lui et cette collectivité même.

Engage-t-il des pourparlers avec une force collective, simple groupement de fait, ainsi avec des ouvriers non-syndiqués ? les liens obligatoires ne peuvent se former qu'entre le patron et les délégués ouvriers.

Dans l'une des hypothèses, c'est la *personne morale ;* syndicat, association coopérative, État, département, etc., qui *représente les intérêts ouvriers.* Au second cas, c'est telle ou telle *personne physique*, très spécialement déterminée.

Les questions traitées seront les suivantes :

§ 1. — *Des conditions générales nécessaires à la naissance d'une obligation valable entre patrons et représentants des intérêts ouvriers.*

§ 2. — *Leur réunion suffit-elle à produire l'obligation ?*

§ 3. — *L'affirmative étant admise, quels sont les droits respectifs des parties ?*

§ 4. — *Exercice des actions en justice.*

§ 1. — Des conditions générales nécessaires a la naissance d'une obligation valable entre patrons et représentants des intérêts ouvriers.

La discussion, supposons-le, s'engage entre un industriel, un entrepreneur, un commerçant et les délégués d'une *collectivité non personne morale.* L'entente collective qui termine la discussion, ne peut être la source d'aucune obligation, à défaut dans les rapports contractuels de l'un des éléments nécessaires à la validité des conventions.

Le consentement du patron, des délégués est absent. Ou bien il est vicié par erreur, dol, violence dans les conditions où ces circonstances sont une cause de nullité. On peut observer que la grève et les menaces de grève, ne constituent pas en principe une violence susceptible de faire annuler les obligations du patron ; tout autre serait la solution si par des voies de fait, pillages, menaces de pillage, coups et blessures, envahissement des bureaux, des magasins, des ateliers, on avait extorqué le consentement patronal.

L'objet de la convention doit être licite, et, d'accord avec le Conseil de prud'hommes de Marseille, nous n'admettrions pas la validité d'une clause pénale tendant à rendre impossible toute modification à la convention, sans le consentement simultané du patron et des délégués.

La capacité est nécessaire seulement pour la partie qui s'oblige.

Toutes ces règles s'appliquent, en principe, à l'hypothèse d'un contrat passé entre patron et *collectivité personne morale*. Mais celle-ci, simple abstraction légale, ne peut figurer en fait dans la discussion : le consentement donné par elle, s'appréciera donc dans la personne de ses mandataires : du président du syndicat, par exemple, du maire, du chef de la coopérative, etc.

La question de capacité ne se pose pas, car la personnalité morale est précisément l'aptitude à faire légalement l'acte dont il s'agit.

La question de pouvoirs est plus intéressante : elle apparaît à l'occasion de tous les actes émanés d'une personne morale, puisque celle-ci doit nécessairement emprunter pour les accomplir le ministère de personnes physiques. La collectivité, personne morale, ne peut deve-

nir créancière ou débitrice, que si elle a été valablement représentée. Dans quel cas l'aura-t-elle été ?

Une brève explication sur ce point :

S'agit-il d'une collectivité, personne de droit public : Etat, département, commune, etc ? Il y a lieu de se reporter aux règles du droit administratif.

Se trouve-t-on en présence d'une coopérative de main-d'œuvre ? Il faut appliquer les statuts de la société, ou les conventions tacites des coopérateurs.

En ce qui concerne les syndicats professionnels, nous croyons devoir adopter les solutions suivantes. 1° Le pouvoir n'est jamais valablement conféré à une personne étrangère au syndicat ; le plus souvent il serait attribué à des personnes n'exerçant pas la profession, à des hommes politiques par exemple : l'article 2 de la loi de 1884 s'y oppose formellement ; — 2° Seuls, les syndiqués, dont les noms, comme administrateurs de l'association, auront été déposés en observation de l'article 4, pourront être investis du mandat de représenter le syndicat ; — 3° Le président du syndicat, discutant avec un patron les conditions du travail, n'est pas nécessairement fondé de pouvoirs du syndicat. On n'hésitera pas à le considérer comme tel s'il est intervenu une délibération de l'assemblée générale, ou même seulement du comité le déléguant vers le patron en vue de la discussion. Encore faudrait-il que le patron ait connu sa qualité, n'ait pas refusé de traiter avec lui. On pourra considérer, au contraire, que le président d'un syndicat agit en simple particulier lorsque, à défaut de toute délibération spéciale de l'association ou du comité, il s'entremet dans les rapports du patron et de quelques ouvriers syndiqués. Nous rappelons, à ce propos, le juge-

ment du tribunal de commerce de Nantes, dans l'affaire Bahuaud contre Lemauff.

Où le doute pourrait être plus grand, c'est dans l'hypothèse de discussion collective entre un patron et le président du syndicat, la discussion intéressant la grande majorité des syndiqués. Mais les circonstances de fait éclaireront souvent sur le point de savoir si l'accord final est véritablement intervenu entre le patron et l'association professionnelle.

§ 2. — La réunion des conditions générales indiquées suffit-elle a valider une obligation entre un patron et les representants des intérêts ouvriers ?

On peut songer à exiger, en outre, l'application des principes relatifs aux promesses et à la stipulation pour auteur. Les délégués d'une collectivité non personne morale, de même que les groupements personnifiés stipulent et promettent, en effet, pour les ouvriers individuellement considérés plutôt que pour eux-mêmes. Il y a promesse de stipulation pour autrui.

Distinguons.

Les délégués d'une collectivité non personne morale stipulent et promettent pour autrui. Ils n'ont pas d'intérêt pécuniaire ni d'intérêt moral légalement constant à l'exécution des conditions obtenues. Leur volonté de s'obliger, d'autre part, n'est pas certaine.

Nous appliquerons donc les articles 1119 à 1121 du Code civil. Les délégués ne deviendront créanciers ou débiteurs du patron que s'ils se sont eux-mêmes obligés à quelque chose — ils ont garanti, par exemple, la reprise du travail — ou encore s'ils ont stipulé une clause pénale

à leur profit pour le cas où le patron n'observerait pas ses engagements.

Au contraire, la collectivité, qui jouit de la personnalité morale pour la discussion des conditions de travail, échappe aux dispositions des articles 1119 à 1121 : elle ne stipule ni ne promet pour autrui, mais pour elle-même.

Nous n'avons pour le prouver qu'à prendre un exemple, celui d'une coopérative de main-d'œuvre, plus spécialement encore, celui de la *Société pour la composition, l'impression, etc. des journaux officiels.*

Lorsque le conseil d'administration de cette Société passe un marché de travail avec le ministère de l'Intérieur, il agit, en dernière analyse, pour l'avantage et au profit non de la Société, mais des associés. Dit-on qu'il stipule ou promet pour autrui. Il ne me semble pas qu'on y ait songé. M. Lambert, qui étudie très complètement la matière de la stipulation pour autrui, ne pense pas à parler des sociétés. C'eut été cependant une hypothèse bien typique et fréquente : le pouvoir administratif d'une société pouvait être considéré, aussi bien que le comité d'un syndicat, qu'une municipalité, etc., comme stipulant, non pour lui-même, mais pour les associés.

La Société coopérative des journaux officiels contracte donc pour elle-même, parce que les opérations accomplies correspondent au but de sa formation et constituent essentiellement sa raison d'être.

Mais il en est de même pour toute collectivité personne morale qui se renferme dans l'exercice de ses attributions légales, ainsi pour les syndicats professionnels stipulant des conditions de travail ; de même pour les administrations d'État, de départements, etc., limitant leur activité à leur mission légale. Tous ces organismes travaillent

pour la fin qui justifie leur existence. Juridiquement, ils travaillent donc pour eux-mêmes et non pour autrui.

Ainsi, nous repoussons l'application des articles 1119, 1120, 1121 à notre matière. Ces textes nous semblent viser l'hypothèse de promesses ou stipulations émanées d'individus isolés. Ils sont étrangers aux contrats passés par des collectivités personnes morales pour lesquels on doit faire appel aux principes concernant les sociétés et les associations.

Si nous rapprochons maintenant ce système de ceux précédemment exposés, nous voyons qu'il présente d'assez grandes analogies avec la théorie du contrat innommé soutenu par MM. Gény, Dalloz, Sainctelette. Il en diffère par l'explication du mécanisme de l'accord collectif que nous avons cru trouver dans les anciens principes.

§ 3. — Obligations respectives des parties.

Ces obligations dépendent de la volonté des contractants. Dans le silence de ceux-ci, le juge doit les apprécier différemment suivant les circonstances : ainsi le marché collectif ne produit évidemment pas les mêmes effets lorsqu'il est passé par une coopérative de main-d'œuvre que lorsqu'il se forme entre un patron et une association à but plus imprécis, tel un syndicat professionnel.

Reprenons les deux hypothèses distinguées : accord entre un patron et délégués d'une collectivité non personne morale, accord entre un patron et groupement personne morale.

Première hypothèse. — Les délégués peuvent s'obliger personnellement, garantir la reprise du travail, sa continuation régulière, l'observation des obligations contrac-

tées individuellement par les ouvriers postérieurement embauchés. Le patron pourrait stipuler une clause pénale pour le cas où la grève se poursuivrait, pour le cas où, le travail ayant été repris, se produiraient des ruptures de contrats individuels. Nous avons vu qu'en Angleterre, aux États-Unis, les parties déposent fréquemment une certaine somme que perd définitivement celle d'entre elles qui n'a pas observé ou n'a pas fait observer le contrat.

En France, le plus souvent, les délégués ne s'engagent à rien.

Le patron peut aussi devenir débiteur. Il a pu promettre une certaine somme pour le cas d'inexécution de l'accord collectif. Mais, comme il acquiert rarement une créance contre les délégués et que la réciprocité est naturelle dans ce genre de contrat, il consentira difficilement à s'obliger lui-même. Il le fait cependant parfois, et notre exposé des faits en contient deux exemples.

Deuxième hypothèse. — Un industriel, un entrepreneur a traité avec une collectivité personne morale relativement aux conditions du travail. Quelles sont les obligations respectives des parties ?

Un *syndicat professionnel* s'engagera, sous la sanction d'une clause pénale, à garantir la reprise du travail et l'observation des contrats de travail individuels. En fait, cette promesse est rare et offrirait peu d'avantages pour le patron : l'actif syndical serait bien souvent insuffisant pour répondre de la dette.

Une *coopérative de main-d'œuvre* promet d'exécuter le travail convenu.

L'*État*, les *départements* et *communes*, etc., stipulant des conditions de travail à l'occasion de marchés de travaux publics, sont tenus par les clauses de l'adjudication.

Le *patron* qui viole le contrat passé avec un *syndicat professionnel* peut devoir des dommages-intérêts. Mais, en l'absence d'une clause pénale et toujours à raison de la loi de réciprocité, cette obligation ne se présume pas.

Une *coopérative de main-d'œuvre* a droit au payement des salaires convenus.

S'agit-il enfin d'un *marché de travaux publics*, le cahier des charges prévoit les obligations des parties et les sanctions encourues par l'entrepreneur qui n'applique pas les conditions de travail stipulées. Nous savons que ces sanctions, en France comme à l'étranger, consistent souvent dans des clauses pénales insérées au cahier des charges.

§ 4. — Exercice des actions en justice.

Les parties sont en désaccord sur l'interprétation à donner au contrat. Ou bien l'une reproche à l'autre la violation de ses engagements, elle lui demande des dommages-intérêts.

L'action en justice peut revêtir l'une ou l'autre, ou cumulativement l'une et l'autre de ces formes : action en interprétation, action en dommages-intérêts. L'instance en interprétation aboutira à une condamnation pour l'avenir, la demande en dommages-intérêts, lorsqu'elle réussira, à une condamnation pour le passé.

Qui peut exercer ces actions ?

Pour la première, nous répondrons : toute partie au contrat. Pour la seconde, nous exigerons encore, en outre, en la personne du demandeur, un intérêt pécuniaire à l'exécution.

Applications. — Nous séparons toujours l'hypothèse

d'un accord entre patron et représentant d'une collectivité non personne morale, de celle d'une convention entre patron et collectivité personne morale.

1re *Hypothèse. — Patron et représentant d'une collectivité non personne morale :*

Il n'y a contrat juridiquement valable, que si des obligations spéciales et certaines ont été assumées par l'une ou l'autre des parties.

Et alors de deux choses l'une.

Ou bien les parties n'auront pas convenu d'engagements personnels. Dans ce cas, ni le patron, ni le représentant de la collectivité ne pourront agir l'un contre l'autre, soit en interprétation, soit en dommages-intérêts. Aucun lien juridique ne s'est formé entre eux : il n'existe ni contrat, ni parties au contrat ; une action judiciaire est impossible. A son adversaire, le patron, au surplus, opposerait la maxime : *Nul en France ne plaide par procureur*. N'ayant passé avec le patron aucun contrat antérieur, le délégué des ouvriers ne pourrait être, en justice, que le représentant conventionnel de ceux-ci : et la règle précitée recevrait son application.

Mais les parties, nous le supposons, se sont obligées personnellement l'une envers l'autre, par une stipulation expresse, ainsi par une stipulation de clause pénale. Chacune d'elles peut agir en interprétation en vue de faire préciser ses droits et ses obligations. Chacune aussi poursuivra le payement de la somme promise par son cocontractant pour le cas d'inexécution.

2e *Hypothèse. — Patron et collectivité personne morale.*

L'action en interprétation sera donnée à l'un et à l'autre. Car le patron et la collectivité sont parties au contrat qui

règle les conditions du travail. Nous savons que juridiquement la collectivité stipule ou promet pour elle, non pour autrui, et qu'il ne faut pas songer à appliquer ici l'article 1119 du Code civil. L'action en interprétation existera donc dans les rapports réciproques de patron et coopérative de main-d'œuvre, d'entrepreneur et d'administrations publiques passant des marchés de travaux publics. Le patron pourra, de même, agir contre le syndicat professionnel ; et ce dernier, comme l'ont reconnu le tribunal de commerce de la Seine, le tribunal civil de Cholet, jouit également de la faculté de solliciter une condamnation fixant les droits des ouvriers.

La maxime *Nul en France ne plaide par procureur* ne mettra jamais obstacle à l'action de la collectivité : celle-ci plaide pour elle-même, non pour autrui et n'est donc pas un procureur.

Nos solutions ne seront pas aussi absolues en ce qui concerne l'action en dommages-intérêts pour inexécution passée.

Elle appartient, sans aucun doute, à toute partie qui subit, de ce chef, un préjudice pécuniaire. Ainsi, à la coopérative de main-d'œuvre contre le patron et réciproquement, à l'entrepreneur de travaux contre les administrations publiques.

A défaut de préjudice pécuniaire, elle pourra prendre la forme, si les parties l'ont expressément stipulé, d'action en réalisation d'une clause pénale.

L'admettrons-nous en l'absence de préjudice pécuniaire et de clause pénale.

En pratique, l'hypothèse est celle-ci : un syndicat professionnel a stipulé certaines conditions de travail au profit des ouvriers ; il n'a pas été question de clause pénale. Le

patron viole ses promesses. Le syndicat peut-il lui demander des dommages-intérêts sur le fondement de l'intérêt moral qu'il aurait à l'exécution ?

Nous ne le pensons pas ; et de cette solution nous fournirons les raisons suivantes.

L'allocation de dommages-intérêts, dirons-nous tout d'abord, a pour but de réparer le préjudice qui résulte pour une personne du fait d'un tiers ; ils remplissent vis-à-vis de l'individu lésé une fonction satisfactoire.

Dans cette conception, et lorsqu'il s'agit de statuer sur les droits d'une personne réelle, il suffit, à notre avis, pour justifier l'action en dommages-intérêts d'un préjudice simplement moral. L'individu personne réelle a souffert, il peut jouir « et, par une sorte de *restitutio in integrum* purement psychologique, par un équilibre établi entre des sensations qui se contrarient, il peut, dans ses rapports avec le monde extérieur, et grâce à une allocation pécuniaire; se trouver placé sur l'échelle du bonheur humain au degré même qu'il occupait lorsqu'il a été atteint par l'acte dommageable » (1).

Mais il n'en est plus de même lorsqu'on se trouve en présence d'une collectivité et, par exemple, d'un syndicat professionnel. « Cette collectivité ne vit pas de la même vie que les individus ; elle ne peut, comme ceux-ci, extérioriser ses sensations, et il ne semble pas que les dommages-intérêts puissent, vis à-vis d'elle, remplir leur fonction satisfactoire » (2).

---

(1) Dorville, *De l'intérêt moral dans les obligations*, thèse, Paris, 1901, p. 368.

(2) Dorville, *op.* et *loc. cit.*

Nous sommes, du reste, en matière de contrats collectifs, en matière contractuelle, par conséquent. Pour savoir si des dommages-intérêts sont dus, il faut donc avant tout, se référer à l'intention des parties au moment où elles ont contracté, considérer en particulier l'intention du patron. Or, nous croyons qu'à défaut de stipulation expresse la volonté de celui-ci de se lier envers le syndicat, sous la sanction de dommages-intérêts, ne doit pas être présumée. Et pourquoi? C'est que, nous l'avons dit, le syndicat lui-même n'est pas responsable pécuniairement envers le patron de la reprise et de la bonne exécution du travail. Réciproquement, il faut dire que le patron ne peut être tacitement tenu d'une obligation en dommages-intérêts au profit du syndicat. Le principe de réciprocité nous paraît être de la nature de tous les engagements qui ne sont pas à titre gratuit et l'engagement pris par le patron ne constitue certes pas une libéralité soit au profit du syndicat, soit au profit des ouvriers.

Un syndicat professionnel ne saurait donc agir en dommages-intérêts, pour son compte personnel, sur le seul prétexte d'un intérêt moral.

APPENDICE

DE L'EXERCICE PAR UNE COLLECTIVITÉ PERSONNE MORALE DES ACTIONS INDIVIDUELLES NÉES DU CONTRAT DE TRAVAIL.

Des ouvriers se plaignent que leur patron n'observe pas les engagements contractés envers eux ; ils songent à le poursuivre en dommages-intérêts. Une collectivité per-

sonne morale peut-elle *se substituer* aux ouvriers et agir *pour eux* en justice ?

Nous savons que les coopératives de main-d'œuvre peuvent agir en dommages intérêts aux lieu et place de leurs membres : cette centralisation des actions individuelles nées du contrat de travail est précisément la *raison d'être* de la coopérative. Aussi, avons-nous étudié cette hypothèse dans les pages précédentes où nous traitions des actions exercées par une collectivité *en son nom personnel.*

Mais les syndicats professionnels ne peuvent être assimilés à des coopératives de main-d'œuvre. Et, d'autre part, nous devons envisager le cas où une administration publique prétendrait se charger des réclamations individuelles des ouvriers employés dans ses chantiers ?

Que dire dans ces hypothèses ? L'action du syndicat, de l'administration sera-t-elle recevable ?

I. *Il s'agit d'une administration publique :*

La question ne s'est jamais présentée en jurisprudence, et nous ne connaissons, d'autre part, aucun auteur qui l'ait étudiée. Nous la trancherons facilement à l'aide des principes indiqués à la première section de ce chapitre.

Il est certain, en effet, qu'une administration publique ne saurait exercer les actions qui appartiennent individuellement aux ouvriers sans l'assentiment et un mandat exprès de ceux-ci. Or, nous l'avons déjà dit, le mandat conventionnel ne se conçoit pas en matière d'administrations publiques. Celles-ci ont légalement le droit d'agir ou sinon ne le possèdent en aucune façon ; il n'est pas au pouvoir des particuliers d'augmenter conventionnellement

et accidentellement la capacité juridique des administrations.

L'hypothèse étudiée ici peut, au surplus, être rapprochée de celle où une ville stipule au profit de ses habitants, convient, par exemple, avec une compagnie d'éclairage, que celle-ci fournira le gaz à certaines conditions. MM. Labbé et Sainctelette se sont occupés de la question de l'exercice des actions en justice au cas où la Compagnie ne tiendrait pas ses engagements. Or, ni l'un ni l'autre ne reconnaissent à la ville le droit d'agir aux lieu et place des habitants directement intéressés. La ville, disent-ils, peut seulement faire reconnaître en justice un principe uniforme fixant les droits respectifs des habitants et de la compagnie, et qui facilitera les poursuites individuelles.

Nous proposons la même solution pour les administrations, personnes morales, intervenant dans la fixation des conditions de travail : elles peuvent, par l'action en interprétation, faire constater officiellement les droits des ouvriers ; elles ne peuvent prendre la place de ceux-ci dans les poursuites en dommages-intérêts à diriger contre le patron.

II. *Nous sommes en présence d'un syndicat professionnel :*

Remarquons-le bien : la demande syndicale n'est jamais justifiée, au point de vue juridique, par un contrat collectif antérieur. Celui-ci n'est la source d'aucun droit pour les ouvriers considérés individuellement.

Et alors notre question se formule ainsi : un patron viole les engagements, qu'en dehors de tout rapport contractuel avec un syndicat professionnel, il peut avoir

envers ses ouvriers, syndiqués ou non. L'association professionnelle peut-elle se substituer aux ouvriers dans les poursuites judiciaires contre le patron ?

Nous rappelons que la loi belge de 1898 le lui permet à deux conditions : si les ouvriers plaignants sont des syndiqués ; si, d'autre part, ils ne s'opposent pas à l'intervention syndicale.

En France, à défaut de texte formel, la solution doit être contraire.

On y consent lorsque les ouvriers ne sont pas syndiqués : l'association professionnelle n'aurait pas, alors, le droit de procéder à leur place.

S'il s'agit d'ouvriers syndiqués, nous avons constaté une tendance à absorber les actions individuelles dans une seule action syndicale, à *syndicaliser* les réclamations individuelles issues de l'inexécution des contrats de travail.

Nous ne pouvons nous rallier à cette opinion.

Il nous paraît certain, en effet, que si l'établissement de conditions collectives de travail et l'interprétation des accords intervenus en cette matière rentrent dans les attributions légales d'un syndicat, les contrats individuels de travail restent affaire entre patrons et ouvriers considérés individuellement. Au premier cas, le syndicat intervient véritablement comme défenseur de l'intérêt professionnel et, c'est si vrai, que les *conventions passées par lui profiteront aux non syndiqués*, comme aux ouvriers syndiqués. Lui permet-on d'exercer à la place des ouvriers les actions individuelles que possèdent ceux-ci ? Nous ne voyons plus en lui que le mandataire conventionnel de ses membres. Or, nous savons que le mandat conventionnel n'a pas d'application possible dans les rapports du

syndicat et de ses membres ; un pouvoir donné à fin de représentation en justice serait au surplus inefficace à raison de la règle *Nul en France ne plaide par procureur*.

Sous une autre forme et tenant compte de la solution admise relativement à l'exercice par un syndicat des actions individuelles des non syndiqués, on peut raisonner ainsi.

La personnalité d'un syndicat est limitée à l'administration de son patrimoine et à la défense des intérêts généraux de la profession.

Or, d'une part, les prétentions individuelles des syndiqués n'intéressent pas le patrimoine social.

Nous nions, d'autre part, que l'intérêt professionnel soit en jeu. Car, de deux choses l'une. Ou bien le syndicat agissant pour la défense des droits qu'engendre les contrats individuels de travail, défend l'intérêt professionnel. Et alors, il doit pouvoir se charger aussi bien des réclamations de non syndiqués, que de celles de ses adhérents. Ou bien, il ne défend que des intérêts particuliers de tels et tels ouvriers, et alors il sort de son rôle légal et ne jouit plus de la personnalité.

La conclusion est donc bien nette : un syndicat professionnel ne peut jamais se substituer à ses adhérents dans l'exercice des actions que confèrent à ceux-ci les contrats de travail individuels.

Peut-être nous reprochera-t-on notre timidité dans la détermination des droits du syndicat.

Nous répondrons par une simple constatation de fait. Seule la législation belge permet aux associations professionnelles, légalement reconnues, d'agir en justice au nom de leurs membres. Et il n'apparaît pas, comme nous l'avons

vu, que cette extension de leur capacité ait poussé les ouvriers à obtenir la reconnaissance légale pour leurs unions.

C'est la preuve qu'il n'est nullement nécessaire pour le fonctionnement des syndicats professionnels et la réalisation de leur mission, d'exagérer leur capacité.

Notre solution n'est donc pas contraire aux besoins de la pratique. On pourra lui trouver cet avantage encore, de sauvegarder plus sérieusement la liberté individuelle des syndiqués contre ce qu'on a appelé la *tyrannie syndicale*. Les ouvriers avec notre système ne seront pas exposés à voir porter malgré eux en justice leurs griefs (que peut-être ils n'ont pas) contre le patron.

Ce dernier argument ne serait pas suffisant à lui seul pour justifier le refus de l'exercice des actions au syndicat. Il mérite d'être pris en considération lorsqu'il vient appuyer les raisons juridiques et l'observation pratique que nous avons formulées.

CONCLUSION

—

Le début de cette étude a fait apparaître l'utilité économique de l'intervention des forces collectives dans l'établissement des conditions du travail. Celles-ci ne sont plus désormais fixées par la seule volonté patronale, mais résultent d'une convention à la formation de laquelle, par les représentants de leurs intérêts, les ouvriers eux-mêmes ont pris part. Ils peuvent ainsi maintenir plus facilement, à leur profit, des conditions humaines de travail.

Il convient donc d'encourager la conclusion et de faciliter le fonctionnement de ces accords collectifs.

Or, en ce qui concerne l'intervention des pouvoirs publics ou administratifs, nous ne demanderons rien de plus que le maintien des dispositions des décrets de 1899.

Mais nous souhaiterions quelques innovations au profit des forces collectives ouvrières.

Nous savons que la discussion collective ne produit d'effets juridiques appréciables que dans l'hypothèse où le groupement ouvrier possède la personnalité morale. Mais celle-ci est assez parcimonieusement distribuée par le législateur. Il l'accorde aux syndicats professionnels, lorsqu'ils sont isolés ; il la leur refuse s'ils sont groupés : les unions de syndicats ne jouissent pas aujourd'hui de

la personnalité juridique. Et cependant, c'est une tendance manifeste dans le système industriel moderne de confier à des organismes de plus en plus larges, la discussion des conditions du travail. La personnalité devrait donc être reconnue aux unions de syndicats.

C'est ce que proposent de faire MM. Waldeck-Rousseau et Millerand dans un projet modificatif de la loi de 1884, déposé à la Chambre le 14 novembre 1899 (1).

Le projet renferme encore une autre disposition dont la mise en vigueur pourrait multiplier les coopératives de main-d'œuvre et, par conséquent, les collectivités ouvrières personnes morales.

L'un des obstacles à la constitution des coopératives de main-d'œuvre est, nous le savons, l'impossibilité fréquente de réunir un capital social suffisant pour répondre envers le patron de la bonne exécution du travail. Les syndicats professionnels hésitent eux-mêmes, lorsqu'ils le pourraient, à fournir les fonds nécessaires : ils savent que, d'ouvrières au début, les coopératives deviennent peu à peu des sociétés patronales.

Le projet de MM. Waldeck-Rousseau et Millerand écarte ces difficultés en intéressant directement les syndicats à la constitution des coopératives. Aux termes de son article 6 le syndicat, personne civile, pourra être propriétaire de la totalité des actions dans la nouvelle société » ; et les syndiqués, en leur seule qualité, « sans être individuellement porteurs de parts ou actionnaires, auront le droit d'être administrateurs. » C'est la possibilité d'une main-

(1) *J. Off.*, Chambre, *Documents parlementaires*, *Annexes*, 1899, session extraordinaire, p. 125.

mise complète sur le fonctionnement de la coopérative, au profit du syndicat : la loi de 1884 ne le permettait pas, le nouveau texte l'autorise.

Ces projets mériteraient donc une prompte réalisation.

La réforme faite, nous serions alors tentés de conclure à la perfection de notre système juridique et législatif en matière de discussion collective des conditions du travail, si nous ne préférions plutôt considérer ce qui, en tous lieux et en tous temps, assure le succès des institutions humaines, je veux dire : la sagesse, la prudence et la valeur des individus. « Le contraste des législations fait éclater plus vivement encore leur mérite souverain et ramène au second plan les formules, les cadres, tout cet appareil variable, essentiellement contingent, auquel on demande trop souvent la solution des problèmes sociaux. »

« Plus on avance, dirons-nous avec M. de Rousiers (1), dans l'observation de l'organisation ouvrière moderne et plus on s'aperçoit que le secret du succès gît dans la clairvoyance et dans l'énergie des ouvriers eux-mêmes. »

---

(1) Vigouroux, *La concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord*, introduction par M. de Rousiers, p. XXII.

Vu :
Le Doyen de la Faculté de Droit de l'Université de Dijon,
E. BAILLY.

Vu :
M. VIGNES.

Vu et permis d'imprimer :
Dijon, le 20 janvier 1903,
Le Recteur de l'Académie,
E. BOIRAC.

TABLE DES MATIÈRES

Pages

Introduction : Nécessité, dans la discussion des conditions de travail, d'opposer une force collective à la puissance patronale.. 1

Position du sujet..... 3

PREMIÈRE PARTIE

LES FAITS EN FRANCE ET A L'ÉTRANGER

Chapitre Premier

Les faits en France.

Première section : L'évolution de la législation en matière de discussions et ententes collectives..... 15

La loi Chapelier et le Premier Empire 16

Le mouvement démocratique de 1848 18

La réaction du Second Empire..... 19

Les droits de coalition et d'association reconnus 20

Deuxième section : Exemples de discussions et d'ententes collectives..... 22

§ 1. Discussions, ententes collectives et groupements ouvriers..... 22

I. — Ententes collectives et groupements ouvriers, autres que des coopératives de main-d'œuvre..... 24

Constatation générale..... 26

Mines de houille du Pas-de-Calais et du Nord..... 28

Mines de Carmaux..... 41

Mines de la Loire..... 44
Tissages lyonnais..... 48
Imprimerie et typographie..... 54
La Fédération française des Travailleurs du Livre..... 60
Hypothèses particulières..... 64
Conclusion..... 65

II. — Ententes collectives et coopératives de main-d'œuvre. 66
Les ateliers de Clichy en 1848..... 67
Le Congrès ouvrier socialiste de Marseille en 1879 70
Le Système commanditaire dans l'imprimerie..... 72
A l'Imprimerie Nationale..... 75
La Société anonyme de composition, impression des journaux officiels..... 76
Des obstacles au développement des coopératives..... 78

§ 2. Discussions, ententes collectives et groupements de droit public en matière d'adjudications de travaux publics..... 80
Travaux de l'État..... 81
Travaux des communes..... 82
Sanctions..... 83

CHAPITRE II

Les faits et la législation à l'étranger.

PREMIÈRE SECTION : Discussions, ententes collectives et groupements ouvriers..... 86
§ 1. *Angleterre :* Les faits..... 86
La législation..... 87
§ 2. *Etats-Unis* : Les faits..... 91
La législation..... 91
§ 3. *Allemagne :* Les faits..... 96
La législation..... 97
§ 4. *Autriche :* Les faits..... 101
La législation..... 102
§ 5. *Suisse :* Les faits..... 104
La législation..... 106

§ 6. *Belgique :* Les faits..... 107
La législation..... 109
La loi du 31 mars 1898 sur les unions professionnelles... 109
Le projet primitif..... 111
§ 7. *Hollande :* Les faits..... 113
La législation..... 113
§ 8. *Espagne :* Les faits..... 115
La législation..... 116
§ 9. *Italie :* Les faits..... 117
La législation..... 118
§ 10. *Russie :* Les faits..... 120
La législation..... 123
Deuxième section : Discussions, ententes collectives et groupements de droit public en matière d'adjudications de travaux publics..... 124
Exemples et sanctions des stipulations..... 124
Appendice : L'arbitrage obligatoire en Nouvelle-Zélande..... 126

DEUXIÈME PARTIE

LE PROBLÈME JURIDIQUE

Enoncé du problème..... 129

Chapitre Premier

Le contrat collectif et la jurisprudence..... 132
Première section : Contrat collectif et syndicats professionnels.. 133
Validité du contrat..... 134
Exercice des actions en justice..... 137
Affaire des tisseurs de Chauffailles..... 137
De la Compagnie des omnibus..... 145
Tisseurs de Cholet..... 151
Représentation d'un syndicat professionnel par son président. Affaire Bahuaud, C. Lemauff..... 153
Conclusion..... 156
Deuxième section : Contrat collectif dans les adjudications de travaux publics..... 157
Question de validité..... 158

CHAPITRE II

Le contrat collectif et la doctrine 163

PREMIÈRE SECTION : Contrat collectif et syndicats professionnels. 163
§ 1. *Validité du contrat* 164
§ 2. *Nature du contrat* 168
I. — Théorie du mandat 168
II. — Théorie de la gestion d'affaires 172
III. — Théorie de la stipulation pour autrui 173
IV. — Théorie de M. Deslandres 177
V. — Théorie du contrat innommé 180
Solution différée 182
§ 3. *Exercice des actions en justice* 182
I. — Système restrictif : le contrat collectif ne fait naître aucune action au profit du syndicat 183
II. — Système extensif : le syndicat peut agir en exécution pour l'avenir, en dommages-intérêts pour l'inexécution passée 188
III. — Système mixte : le syndicat peut agir en exécution pour l'avenir, c'est-à-dire en interprétation du contrat, il ne peut obtenir de condamnation à des dommages-intérêts pour le passé 191
DEUXIÈME SECTION : Contrat collectif dans les adjudications de travaux publics 193
§ 1. *Validité du contrat* 193
§ 2. *Nature du contrat* 201
§ 3. *Exercice des actions en justice* 203

CHAPITRE III

Esquisse d'une théorie générale des contrats collectifs en matière de conditions du travail 205

PREMIÈRE SECTION : Les forces collectives et la personnalité morale 206
Les coopératives de main-d'œuvre 209
Les administrations publiques 210
Les associations en général 210
Les syndicats professionnels 212

Deuxième section : Rapports juridiques du patron et des ouvriers considérés individuellement 222

Troisième section : Rapports juridiques du patron et des représentants des intérêts ouvriers..... 225

§ 1. *Conditions générales, nécessaires à la naissance d'une obligation valable*..... 226

Consentement, objet, pouvoir..... 227

§ 2. *La réunion de ces conditions suffit-elle ?* 229

§ 3. *Obligations respectives des parties*..... 231

§ 4. *Exercice des actions en justice*..... 233

Appendice : De l'exercice par une collectivité, personne morale des actions individuelles nées du contrat de travail..... 237

Conclusion : Réformes possibles, leur utilité..... 243

A. ROUSSEAU, Imprimeur-Éditeur. — PARIS.

Le Mans. — Association ouvrière (MAUROUSSIN, JOBIDON et cie), 5, rue du Porc-Épic